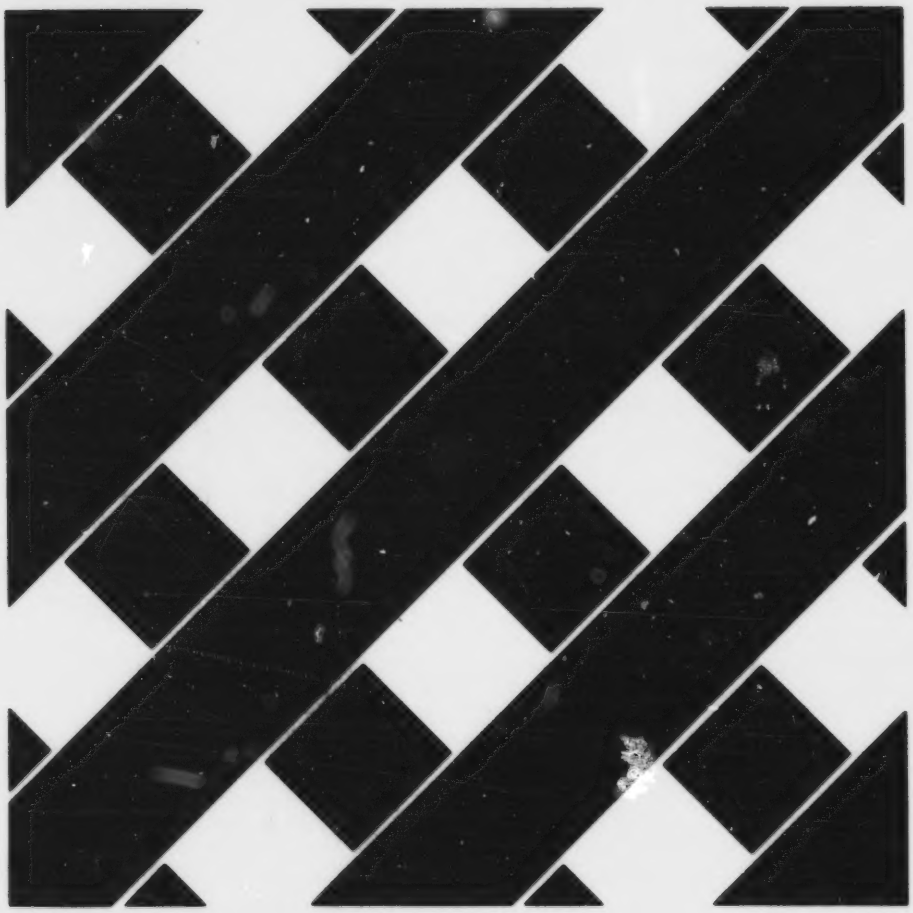
Cross-Cultural Awareness Education and Training for Professionals

A Manual



Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1985
Cat. No. Ci96-25/1985
ISBN 0-662-53672-X

CONTENTS

Foreword v

Preface vii

Introductory Comments 1

Opening Session 3

The Case Study Approach: Methodology and Outcomes 6

The Case Studies Used with Some Points for Group Leaders 9

Case Studies

1 "Don't talk to me about justice, my father bled for this union." 11

2 "Will someone who speaks Punjabi please report to the diabetic ward." 13

3 Caribbean Carnival: A version of "beyond the pizza, pirogie and folkdance festival" 16

4 "You'll never get promoted out of here: Tales of a police ethnic squad" 19

5 "Not too many of those people are ready for this kind of responsibility !" 22

6 "Your People: Our People" - Travails of a community-wide fund raising agency 25

7 Multiculturalism in the schools: Vancouver works toward an ideal 27

Participants 30

Resource Centres 32

Additional Reading 33

FOREWORD

This education and training manual in cross-cultural relations is the result of a workshop organized by Multiculturalism Canada held in Toronto, Canada in June 1983. The field of cross-cultural awareness training for professionals has not been well-developed in Canada. But the situation was beginning to change and we felt the time was right for a meeting which would allow people to share their ideas and experiences. As you read please keep the following points in mind:

- The workshop was an exploratory exercise. Cross-cultural awareness training is still a relatively new field in Canada. There are pockets of activity, but relatively little networking and sharing of resources among those involved.

- In general individuals and institutions have experienced difficulty in moving from the unicultural focus of the dominant cultures to a cross-cultural exchange model.

- We chose the case study approach as the vehicle for animating workshop participants. We are not promoting this case study approach particularly. There are other methods which are as effective or better.

- There is a need to translate the experiences of single institutions into approaches that can be adopted by other institutions. For example, some components of a cross-cultural training program for police may also be suitable for social workers or vice versa.

- Whatever efforts in this field have taken place within individual institutions or systems have often been as a result of the efforts of committed individuals inside those systems or of external pressure from client groups who felt their needs were not being met. There has been no widespread recognition by most organizations of the need for greater cross-cultural understanding.

- This report is preliminary and is designed to help translate what we have shared and learned into further action.

We would like to thank all of those who took part in the workshop. Their willingness to share their experiences and ideas was invaluable. We would particularly like to thank Sol Littman who served so well as the workshop chairperson and who also composed the case studies and Eleanor Blumenberg and Terry Tafoya whose tremendous experience in the field made their role as "objective outsiders" extremely valuable.

Eleanor along with Sam Fillipoff provided valuable assistance to program staff in organizing this final report, as well.

Multiculturalism Canada recognizes the need for and is committed to supporting further work in this area.

We hope that this report will stimulate more interest and activity in this field.

Douglas B. Bowie

Assistant Under Secretary of State
Multiculturalism Canada

PREFACE

At the workshop, following the shared experience of the opening session, a case study approach was used. Seven detailed case histories, drawn from seven different fields, were developed with people working directly in those or similar areas of activity. These are appended to this report. Essentially works of fiction in which resemblance to real life situations and individuals is "purely coincidental," each is close enough to real life to be readily identified with. However, because of the shield of fictionalization, no one needed to feel that a finger was being pointed at them or at the organizations they represented.

The cases were designed to encourage task-orientation on the part of the participants, and to discourage the defensiveness and the kind of global, diffuse philosophizing that can take place when discussion is unstructured. The charge was to analyze a given situation, identify its major problems, and make practical, realistic recommendations for remedy or alleviation. Each case was discussed by a cross-section of 8-10 participants, then reported back to the total group for reaction and additional suggestions.

INTRODUCTORY COMMENTS

Sol Littman
Workshop Chairperson

Many of the world's greatest ideas have resulted from fortunate accidents rather than rigorous research and logic. Canada's multicultural policy is apparently one of these - an unexpected by-product of the tension between French and English Canada in the 1960s; the feeling expressed by Quebec francophones that they were not "masters in their own house." This led to the establishment by the federal government of the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism on July 19, 1963. Setting off to hold hearings across the country, the commission soon found that there were more than two cultures in Canada demanding recognition. Native Canadians were troubled by the concept of two founding nations. Fourteen percent of Canadians in the 1961 census, it was reminded, reported a mother tongue other than English and French. In addition representatives of the Chinese, Croatian, Czech, Danish, German, Greek, Hungarian, Japanese, Jewish, Latvian, Polish, Slovak and Ukrainian-Canadian communities insisted that if two cultures were feasible, why not many? Why should a two-language policy exclude the possibility of maintaining a multiplicity of cultures. Why not a mosaic rather than a pair of melting pots? Couldn't a variety of cultures enrich Canadian life, and save it from homogeneous drabness? Wouldn't a society which respected the cultures of ethnic minorities serve to strengthen national unity?

The commission listened respectfully to the briefs presented by 51 ethnocultural associations but fell back in the end on a bilingual, bicultual national policy. It recommended that immigrants, regardless of origin, integrate with either of the two dominant societies - English or French.

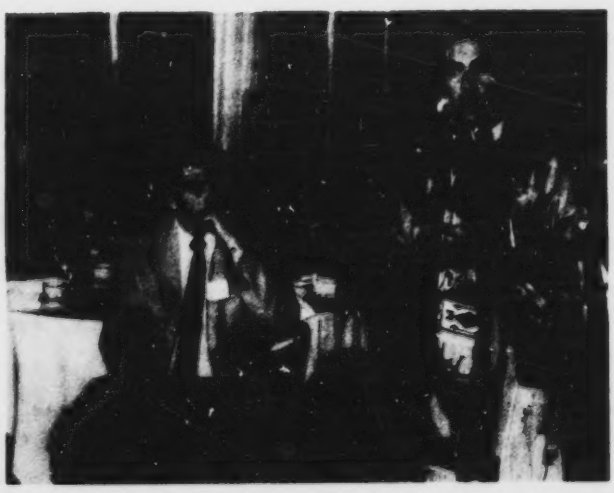
The government, while accepting the commission's language recommendations rejected its cultural recommendations and boldly opted for a policy of multiculturalism within a bilingual framework. Announced in the House of Commons in October 1971, the policy won the support of all federal political parties. Six months later, a minister of state for multiculturalism was appointed. A directorate was organized within the Department of the Secretary of State and given the principal responsibility for implementing the government's directives.

The announcement of a policy, the appointment of a minister and the creation of a directorate served to legitimize Canada's multicultural reality, but did not bring it widespread public acceptance. That grew out of the efforts of thousands of Canadians who organized heritage language classes, promoted folk festivals, urged changes in school curricula, and pressed for the inclusion of non-whites in television advertising. Although generally successful, it was hard, uphill work, not always understood. The directorate's education program was aware that it was often "lonely out there" for these multiculturalism pioneers and that they

needed opportunities to meet, to exchange information and reinforce their convictions. To meet this need, the directorate sponsored the National Conference on Multicultural Education in Winnipeg in November 1981. Aimed largely at people in the educational field, the conference drew more than 600 people from across Canada and forged new bonds of friendship and understanding among professional educators from coast to coast.

The directorate was aware other professionals "out there" needed similar opportunities to come together: people who worked in hospitals, police departments, community centres, labor unions, women's groups and immigrant settlement organizations. Absorbed in their own endeavors, they seldom found time to meet and compare problems, programs and strategies. In some cases, even though they worked in the same city, they were unaware of each other's existence. To bridge the gap, the education program decided to invite a small number of specialists from diverse fields to participate in a three-day workshop in Toronto in June 1983. The workshop format, as opposed to a conference, was chosen to allow maximum time for discussion and a minimum of ceremonial and speeches. The workshop's aims were:

- to identify problems in the delivery of services in a multicultural society often related to changing social and economic conditions, and heightened community expectations for full and equal participation in Canadian society
- to determine if there was a common body of approaches and skills that could be applied to the work of professionals in such diverse fields as education, nursing, and police work
- to facilitate the development of informal associations and networks between multicultural workers working in different institutions.



Opening session

Terry Tafoya addresses workshop participants. Observing (left to right) are Dean Wood, Jim Potts (foreground), Keith McLeod and Carol Legien.

OPENING SESSION

Terry Tafoya

Northwest Institute for Native Education
Seattle, Washington

Songs of the Earth

Long time ago, long before the coming of the Great Flood, or before the world turned upside down, all the people were animals. The people came to the longhouse of the Bear for a feast. Now in those days people liked to dip their food in oil, just as today people might put butter on their bread or gravy on their potatoes. But there was no oil for their food and the people began to complain.

"You want oil," laughed the Bear, "I'll give you oil," and he began singing his song, dancing out to the centre of this longhouse where a fire blazed, roasting the salmon. Now bears have a lot of fat under their skin, and as he rubbed his hands over the fire, the fat began to melt, and drip out in the form of oil. This was the oil his relatives caught in a large wooden bowl and offered to the people to dip their food in.

Now someone was watching and that someone was Bluejay. Bluejays love to steal things, even today, and this one desired the song and power of the Bear. The Creator had told the people each of us possesses a song, our most previous gift. A song can be given or shared, but never taken. Bluejay knew this, but he wanted Bear's power so badly that he decided he would steal the song anyway.

And so it was the Bluejay called out to people and invited them to his longhouse for a feast. The next full moon, the people came, and just as at Bear's there was no oil, and the people began to complain. "You want oil?" laughed Bluejay, "I'll give you oil" and he danced to the longhouse fire, singing the song of the Bear, rubbing his hands over the fire as he had seen Bear do. Now someone was watching, and that someone was the Creator. The Creator was so angry at Bluejay for breaking the law, that He caused the fire to leap up, burning the Bluejay's hands. Bluejay jumped back in pain and embarrassment, and he's been jumping ever since. If you look at a Bluejay's feet, they look charred and grey. A Jay can't walk like a normal bird, it can only hop. That's his punishment for stealing the Bear's song.

Normally, the opening speech at a workshop or conference is referred to as the "keynoter." However, Terry Tafoya's address on the opening night of the workshop is best described as a "presentation" - a dramatic mixture of dance, of Indian legend, anthropology and psychological insight designed to set the tone for the next two days. Underlining his comments with occasional drum beats, Tafoya stressed the need to understand informal learning systems and the ways in which they interact with formal learning.

A trained story-teller and psychotherapist, he employed legends to illustrate how a people's "songs," consisting of their distinctive language and culture, contribute to their sense of wholeness. In his work as a family therapist at the Northwest Institute for Native Education he had learned: "If you ignore traditional customs, mores and ideals you change the world some. When you force people to give up their song, their language, their culture, you damage them. The families that had retained the fewest stories (legends) had the most problems." Legends, he added, are not only a means of entertainment, but provide structures and patterns of social interaction.

Words, he stressed, have power: "Our old people have always known this. That is why they sometimes take so long before they say something. They are weighing in their minds what the consequences of their speaking might be." Varying speech patterns, what Tafoya described as "social linguistic usages," also have consequences. For example, research shows that white English speakers pause an average of a half second to indicate they have finished a thought and that it is proper and polite for the other person to speak. If the other person doesn't pick up the cue within that half-second, the original speaker is permitted to continue. For most Athabaskan bands, on the other hand, the appropriate pause time is a second and a half. For his own people, the Tiwa members of the Taos Pueblo, unconscious factor can have a serious effect on white-native American dialogue. The native feels the white man has no desire to listen to him because he never stops talking while the white man feels the native has nothing to say.

Since words have power, Tafoya explained, they have the capacity to hurt or to heal. They are never neutral. "The meaning of your communication is the response you receive," Tafoya emphasized.

Informal learning systems define who teaches what to whom. In the formal white educational system, children show the teacher what they have learned; they are the displayers, the demonstrators. The teacher, who is the power figure, is the spectator who listens and watches. In native American life, the reverse is true. Children are the spectators and it is the elder who talks because he has experience and wisdom. When the native children are introduced into a white classroom they become confused. The teacher, it appears to them, has relinquished the power and handed it to them. Not knowing what is expected of them, they may become hyper-active and disruptive. They may become further confused when the same behavior is unacceptable at home.

Similarly, native Americans who make representations to white officials find themselves in a double bind. If they follow their own informal learning system, they will sit silent in the presence of power. Yet, white officials believe that the right to remain silent belongs to those who are powerful. To him, the native's silence appears insolent ("Who do they think they are?") rather than respectful.

The informal groups that form at work or at school are an important means of imparting the "rules of the game." They comprise an "old boys network," says Tafoya, that senses political opportunities, teaches how to apply pressure and how far to push.

"You'll have to learn different ways of seeing things in the next couple of days," Tafoya told the workshop participants. "If you see only with the eye of an eagle you will be remote from people and their problems. If you see only with the eye of a mouse, you will see only what is immediately around you."

Tafoya's presentation did influence the way workshop participants saw the world. They did learn different ways of seeing. In the days that followed a number of Tiwa sayings introduced by Tafoya became part of the workshop vocabulary. Included were: "You don't listen with just your ears if you want to understand what people are really saying." "From an eagle's perspective..." "Looking at it with the eye of a buffalo..."

On his mother's reservation, Tafoya explained, words and ideas deemed important are repeated four times. He, therefore, ended his presentation with:

> The meaning of the communication is the response you receive. The meaning of the communication is the response you receive. The meaning of the communication is the response you receive. The meaning of the communication is the response you receive.

Terry Tafoya opens the workshop with his presentation, Songs of the Earth.

THE CASE STUDY APPROACH: METHODOLOGY AND OUTCOMES

Dr. Eleanor Blumenberg
University of Southern California
Multicultural Consultant

The present workshop confirmed the conviction of the organizers that, within certain limitations, the case study approach is a unique, valid and effective tool for enhancing cross-cultural understanding. It mediates the threat and resultant defensiveness that direct pinpointing of problems in specific institutions presents, yet gives a structure that guides and focuses discussion. Case studies serve as metaphors, so to speak. Our participants took a study and used it as a stepping stone for discussion of their own experiences and problems, often returning reluctantly to the task of solving a hypothetical problem.

To be most effective, we learned, the approach requires several preconditions. First, it requires as background a common language and a shared understanding of the constructs, concerns, and constraints that might emerge in discussion. Our opening session served this purpose for us. Secondly, it demands a climate of trust among participants, and a commitment to go at the task seriously to forestall the feeling that case study analysis, or its close counterpart, role playing, is just a game. Thirdly, the setting must be one where distractions to the ongoing process are held to a minimum, and where participants stay with the case study throughout the analysis period. (We were fortunate enought to have the luxury of a residential setting which was helpful, but is not essential.) Fourthly, the situations must have meaning for the participants; they must see the generalizability and transfer possibilities of what is going on, while guarding against stereotyping and labelling of like groups. Therefore, although the appended cases may be useful as is, some organizations interested in testing the approach may find it necessary to develop new case studies, more specific to their objectives. A flow chart which shows how this might be done follows this section of the report, and an example from Vancouver is appended following the cases we used.

The role of the leader is important. In this workshop, the participants were assigned to a group and directed to organize themselves. In other situations, where there may be participants with a wide range of background experience preassigned leaders might be better able to keep the group on task and assure that all have an equal chance to speak. We discovered something interesting: leadership tended to float away from the nominal leader to the person that the group perceived as the most expert in the field being analyzed. Even in this relatively experienced group, this led often to community-professional conflict in perspectives, what might be called the insider-outsider dilemma. While deferring to an expert can serve to elevate and inform the deliberations, it can also inhibit creativity in problem-solving and move the group toward recommendations frozen in the image of the past.

Perhaps the most useful aspect of the case study approach is the way in which it can serve to show the commonalities of experience, problems and possibilities of seemingly diverse settings. For example, we identified a thread that ran through all the case studies, the importance of individual expectations, institutional climates, discriminatory attitudes and practices, and the psychosocial aspects of organizational workings that get in the way of change. As one participant put it, "Relationships are the root of it all." Most institutions were found to be hierarchical, fearful of those who are different, and tended to blame the victims for their problems. They create dependency, then chastise the client for being dependent. Once this fact was perceived, problem-solving tended to focus on insider's actions over which we have some control, and therefore was more productive.

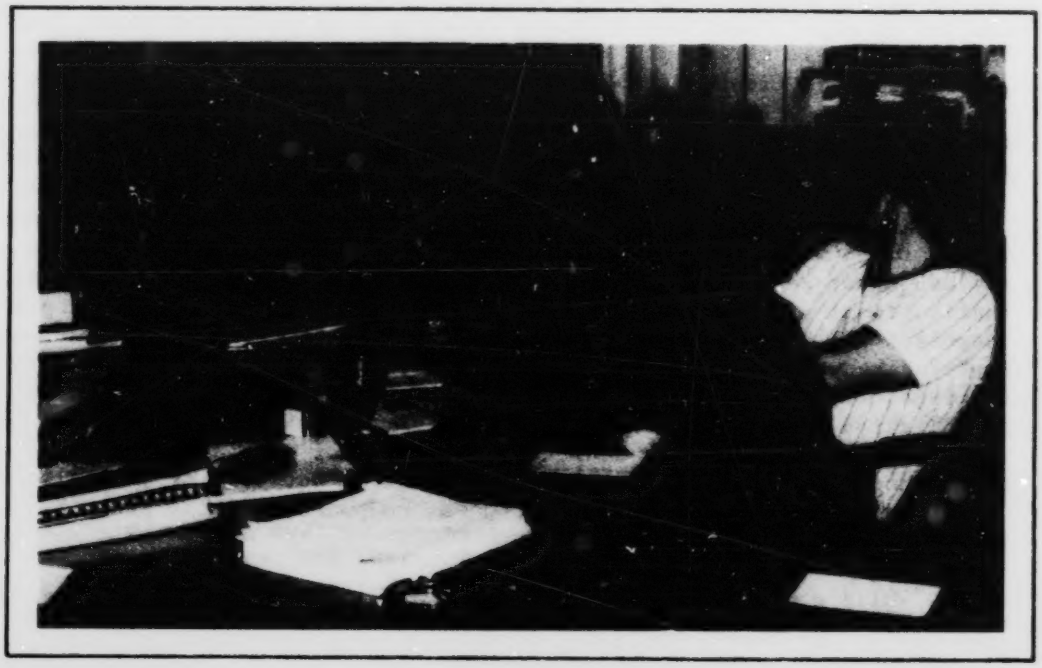
Another predictable insight aided by case study analysis is that there are no easy answers. Most of the time, participants suggested, we may not event be posing the right questions. Deeply ingrained patterns of institutional practice have multiple causations which require multiple responses. In addressing cultural awareness issues, the search for one magic all-purpose answer had to be abandoned in favor of multi-faceted programs, involving many people at all levels and divisions within an organization or agency. The "ghettoization" and often low status of professionals charged with dealing with issues of race and cultural difference was found to be part of the problem, not part of the solution. Ways of dealing with this became integral components of the group recommendations.

While commonalities were discovered, it was found that the action components and the potential use of an insight "back home" was situational. Adaptation and flexibility were stressed by all as part of an agreed-upon set of common attributes that might be taught to or caught by others. These included openness to diversity and the ability to make creative use of it. (An oft-repeated example was the positive values of multilingual speakers in a multilingual society.) Other attributes identified were tolerance for ambiguous situations: appreciation of linguistic, religious, racial and cultural differences in beliefs and behaviors; patience with consensual decision making and a willingness to empower others for the common good.

Caring - risking - respect - and trust, were stressed again and again in our own cross-cultural communication.

In the reality context of the June 1983 workshop the participants ended by admitting that major institutional changes were extremely difficult both in the fictionalized settings they had probed and in their own work places. But, they agreed, many positive improvements in cross-cultural awareness were possible and case studies were a good way to involve and educate others to the needs.

To that end, they stressed the importance of networking, of using each other as resources and sources of support and information, with leadership from the Multiculturalism Directorate as a given. In these key respects the workshop's aims were indeed achieved, and the workshop approach confirmed as worthy of replication.



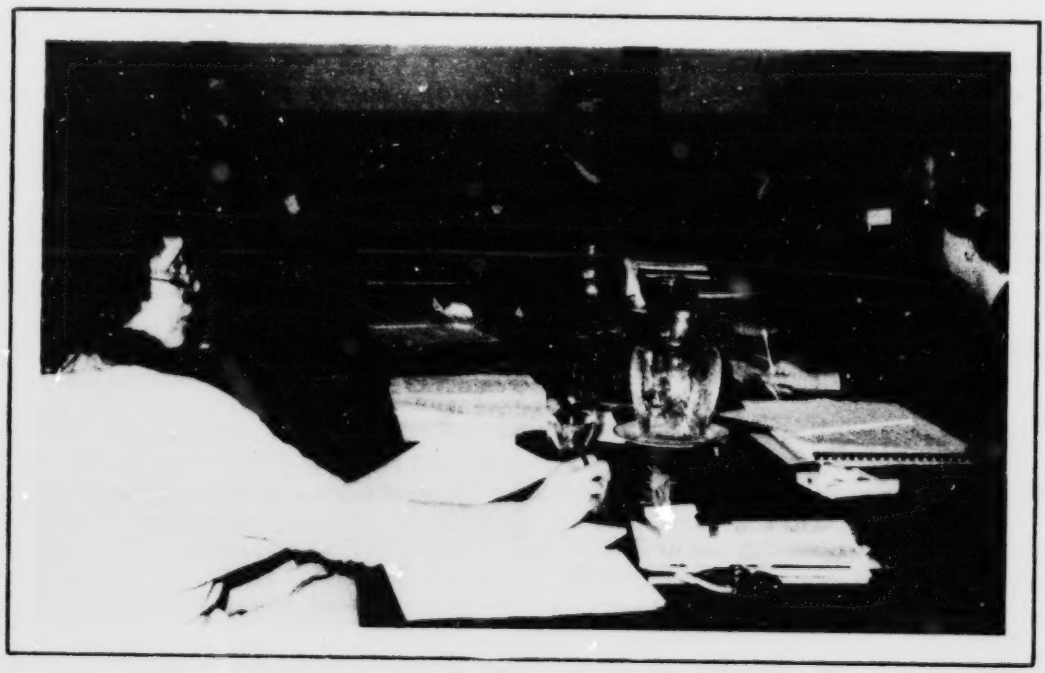
John Piper, Sam Fillipoff, Lorna Smith and Teresa Gonzalez.

THE CASE STUDIES USED WITH SOME POINTS FOR GROUPS LEADERS

Introduction

The case studies we used are presented in the following pages. Each of these, except the seventh, was prepared especially for our workshop by Sol Littman, the workshop chairperson. The seventh study was prepared by Sam Fillipoff.

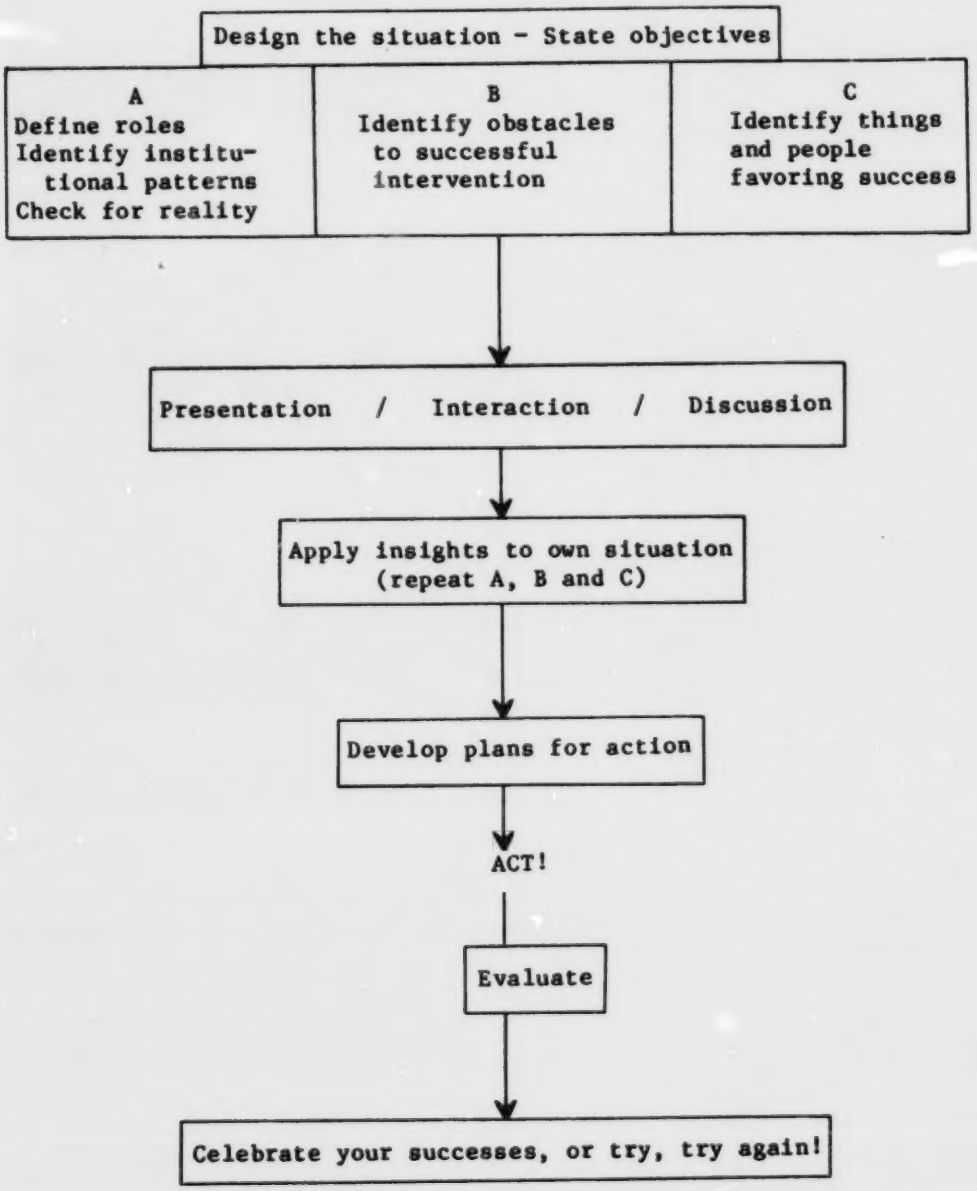
Each case study is followed by some point which leaders should be sensitive to in working through the case study.



Carol Legien, Jim Potts, Roberta Russell, Pascual Delgado, Terry Tafoya and Darlene Germscheid.

The following flow chart may assist you to review the case study process as well as to develop your own case studies. Several of the books included in the resource list will help you to do this as well.

THE CASE STUDY APPROACH



Case Study 1

"DON'T TALK TO ME ABOUT JUSTICE, MY FATHER BLED FOR THIS UNION."

The 23,000-member United Carbon Workers Union of Canada is experiencing some rough times. A small radical union in the '30s, it had grown with the carbon industry in the postwar period into one of the largest industrial unions in the country. While it had never lost its idealism, it gradually lost its reputation for "radicalism" as the first generation of union founders and organizers retired.

The second generation of union members, the men who dominated the union in the '50s and '60s, were largely the sons of the founding generation. Although they did not share their parents' outright antagonism for "the company," they were involved in several lengthy, industry-wide strikes that helped forge union solidarity.

In the '70s, the carbon industry began to change radically. Several of the companies built new, automated plants abroad that were more efficient than home factories. Some of the companies did update their home plants, but as the amount of automation increased and the amount of muscle required declined, more and more women were hired in place of men. At the same time, fewer and fewer of the children of union members were opting to work in the factories. Some were going on to university, many were opting for white-collar jobs and a few were showing up in management.

The ethnic and racial nature of the workforce also began to change. The first and second generations were largely English and Scottish in origin along with a sprinkling of French Canadians, Poles, Ukrainians and Finns. There was a lot of horse-play on the factory floor, some good-natured ethnic name-calling - and some not so good-natured - but never enough to interfere with the unity of the union. For example, at a Local 232 election meeting in the early '70s, a member rose to nominate his friend Charlie Andrushky for the position of shop steward. "I nominate Bohunk Charlie," he said. "He may have nothing but pirogies in his lunch box, but he's got nothing but the interest of the union in his heart." His statement was greeted with applause and good-natured shouts of "Better a Bohunk than a Frog."

A growing proportion of the union's new members were Caribbean blacks, Pakistani Muslims, Sikhs from the Punjab and Chinese from Hong Kong. Call them "Nigger," "Wog," "Chink," or "Paki" and they resented it. They saw nothing funny in such comments. Keep it up and you had a fight on your hands. Most of the guys were willing to cut it out, but there were always some of the boys who wouldn't let up.

The union didn't ignore the issue. Resolutions were passed at the annual convention calling for equal employment opportunities for all people irrespective of race, religion and country of origin. Shop stewards fought just as hard for a black as they did for a white union member. But some of the blacks were saying that the union ignored many of their grievances. Union reps said the complaints were exaggerated and impossible to grieve. The women were also complaining about a lot of sexist horseplay on the floor and some of the men, in turn, resented what they regarded as their overly prim attitudes. "Hell," one of them said, "This is a factory not a church. They're factory workers, not saints." The unity of the union was definitely being affected as these issues, few of them having to do with traditional problems of wages, hours and working conditions, remained unresolved.

The biggest crisis of all, however, is just over the horizon. The economic downturn is bringing massive layoffs in the industry. The union, as a matter of longstanding policy, is abiding by the principle of "first hired, last fired." But the blacks, Pakistanis, Sikhs and Chinese see this as racist. Since they were among the last to be hired, they argue that a disproportionate number of "visible minorities" are being shafted. At a recent local meeting, Hupdip Singh Badjah, one of the older Sikh workers, denounced the seniority principle as "unjust."

"Christ, man, don't talk to me about justice," shouted one of the union's oldtimers, "My father bled for this union."

Objective: Union solidarity, a sense of mutual support and caring. The kind of intense feeling of mutuality that will hold people together during a long and difficult strike.

Questions: Why have the recent changes in union membership created so much difficulty? Why can't the new members take things in stride the way the old ones did?

Task: Design a program that will help the union regather its strength.

Points a leader might want to underscore

- Too often we spend time discussing things which cannot be changed. How do we move beyond that to constructive problem solving?

- Here the basic conflict is between protection of seniority and the retention of gains made by minorities recently introduced into a previously closed system. In working through this case study a leader should be sensitive to the introduction of emotionally charged issues such as quotas, preferential treatment and "lowering of standards." Racial tensions are often used by people in power to create divisiveness between individuals and groups and unfair competition for rewards which are marginal in the first place.

- The "topdown" approach of policy formulation while expedient in the short run is ineffective without involvement and education at the rank and file level.

Case Study 2

"WILL SOMEONE WHO SPEAKS PUNJABI PLEASE REPORT TO THE DIABETIC WARD."

Despite some of the best equipped doctors, nurses, residents, interns, nurses, social workers, dietitians and psychiatrists available in Canada, the juvenile diabetic team in a large metropolitan hospital found the results of its work disappointing. Too many of the children - particularly those from immigrant families - were returning to the hospital for stabilization. Too many of them were ignoring the careful diets prescribed by the dietitians or failing to test their urine and take their insulin as instructed.

This was a great disappointment to the head of the team, an earnest, concerned physician who had long advocated the team approach, insisting that proper diabetes treatment was much more than a "medical problem." He had successfully sold the hospital on the need to deal with the whole family rather than just the patient. He was quick to recognize that the onset of the condition and its diagnosis could so upset the patient, and put such a burden on the family as to interfere with successful treatment. For this reason, he valued the role played by the teaching nurses, social workers and psychiatrists he had added to the team.

There were frequent calls on the hospital's loudspeaker system for "anyone who speaks Greek, Spanish, Punjabi, Urdu, Bulgarian)" and many others in the course of a single day. The respondent might be a visitor to the hospital, a patient, an orderly, a cleaning woman or cook in the kitchen. The merit of these casual translators - while better than nothing - was distinctly limited. Their lack of medical knowledge, in some cases their low level of education, made for considerable confusion and uncertainty.

Not that the hospital was devoid of translators. Recognizing the changing nature of the city's population - almost a third of its residents were "newcomers" who had arrived in the last 25 years, almost half of the children enrolled in public schools came from families from whom English was, at best, a second language - the hospital had hired one full-time Italian and a half-time Portuguese translator. However, these people were kept extremely busy and were often unavailable just when their services were needed. Although the hospital administrators would gladly have hired more, they insisted there was simply no budget available for additional translators.

One of the departments most frequently requesting translator assistance was the juvenile diabetic team. All members of the team - with the exception of some residents and interns - were white Canadians of the Protestant, Catholic and Jewish faiths. As in all large training hospitals, the interns and residents come from many different countries: Great Britain, India, Australia, New Zealand, Nigeria, Jamaica, Trinidad, Venezuela, Mexico, and the United States. Two were Canadian-born Japanese-Canadians.

The patients come from an even broader spectrum of racial and cultural backgrounds. In a seven-year period, the team treated youngsters from the following groups: "native" Canadian, aboriginal Canadian, British, Scottish, Irish, Swedish, French-Canadian, East Indian, Pakistani, Maltese, Italian, Portuguese, Guyanese, Mexican, American, Chinese, Greek, Dutch, Polish, Ukrainian, Puerto Rican, Spanish.

The residents and interns remained with the team for two to six months. No effort was made, however, to match patient with doctor on a racial or ethnic basis. Some slight evidence indicates that this would have been resented by the physician-in-training had efforts in this direction been made.

The process by which a child with juvenile diabetes is treated in this setting is as follows:

On presentation of symptoms, the child is admitted to hospital for one to two weeks. During that time, his condition is stabilized, i.e. a reasonable balance of food and insulin is arrived at. At the same time, the patient and his parents are involved in a teaching and therapy process which consists of 10 to 12 hours with a nurse practitioner learning about the disease, the necessity of insulin injections, how to test the urine, use the needle and manage the child's food intake. Several hours are spent with the dietitian who discusses what, how much, and when the patient must eat to balance the insulin. Considerable time is spent with the social worker dealing with the impact of the diagnosis on the family and exploring attitudes that may lead to future problems. The information gathered is shared at regular team meetings. The doctors wrap up the findings in a final interview with the parents. Further treatment is done through the family's physician or the hospital's out-patient clinic, whichever the family chooses.

The dietitians on the team report that many Canadian families resent having to abandon favorite foods and treats to accommodate the diabetic child. Resistance by immigrant families is higher. Mothers throw up their hands and say, "We never eat that. I never prepare that." Some East Indian mothers, accustomed to many servants before coming to Canada, seem overwhelmed by the need to make separate dishes, weigh foods and follow strange recipes.

The teaching program is crucial if the juvenile diabetic is to be given a good start and kept stable. Parents of some ethnic groups feel extremely bewildered by this process. The nurse practitioner frequently encounters situations in which she feels she isn't getting through to the parents and they are learning very little. Some parents refuse to accept the medical facts and expect miraculous recoveries. Some point to parents and grandparents who dealt with diabetes in particular ways in their home village, ways which they consider superior to the treatment prescribed by the medical staff.

In some of the Italian families, the father pushes the mother aside, implying she is not competent to deal with complex matters such as urine tests and needles. The father pre-empts the role of physician. Some Italian parents are unable to give their children sufficient autonomy to inject their own insulin. As a result, they never learn to take responsibility for their diet and frequently become destabilized. In some cases, the family treats the daughter as "damaged goods" and therefore unmarriageable.

Some Greek parents, especially fathers, have difficulty relating to a male child with a chronic medical condition, seeing him as something less than a complete man.

The above cultural traits, reported by social workers and psychiatrists are regarded by the hospital staff as "interesting" but beyond their reach.

Objectives: The unit is primarily interested in the stabilization of the child's diabetic condition. It regards itself as flexible, willing to do whatever is necessary to reach parents but unable to think of what more it could do even if there were not severe budget limitations.

Question: Where has the hospital gone wrong? Has the diabetic team reached the limits of its cost effectiveness? Should it redefine its objectives?

Task: Design a program suitable for a hospital setting that will make the diabetic team more effective.

Points a leader might wish to underscore

- While the discussants readily agreed that diabetes is a serious disease, entirely physiological in origin, successful stabilization cannot be achieved without attention to various psychosocial factors.

- Too often problems of compliance are seen as personal failures by the institutions which then proceed to defend their egos by blaming the victim rather than examining the failures and insensitivities of the institution. Too often we consider racial and cultural factors as peripheral to a problem. In this case dietary customs of groups and their attitudes to urine testing and disease are of critical importance in the stabilization of diabetes in children.

- Another issue which surfaces in this case is that there is usually room to improve multicultural sensitivity within existing budgets by reordering priorities and increasing sensitivity to cultural needs. The lack of money argument against system change is often a cop-out not a reality.

- Bilingual capabilities of staff should be seen as assets and utilized rather than discouraged.

Case Study 3

CARIBBEAN CARNIVAL: A VERSION OF "BEYOND THE PIZZA, PIROGIE AND FOLKDANCE FESTIVAL"

It's remembered as "a great day" by those who participate; a day of great music, great dancing and elaborate, imaginative costumes. It is the climax to weeks of planning, costume making, and dance rehearsals as well as considerable anxiety, desperate last minute rearranging and a memorable hangover the next morning.

It is also a day of pride, a day in which the Caribbean community parades through the centre of the city, showing off its music, its imagination, its sense of fun. It's a day in which the police are the visible servants of the Caribbean community, serving as outriders to the parade, stopping traffic so the numerous floats followed by hordes of costumed dancers could pass safely. It is a day in which thousands of whites gather on the sidewalk to watch the Caribbean community strut its stuff. It is a day of pride, a way of saying, "I'm here man and I have something distinctive to offer. I too have a proud heritage."

But there is trouble in paradise. Each year the competition grows stiffer. Each year, the groups representing the various Caribbean islands feel they will fail to make a respectable showing if they rely on local amateur and semi-professional orchestras. Each year they go for bigger names, more expensive bands imported directly for the occasion. Each year it gets harder to find people willing to spend the hundreds of man and woman hours necessary to make the elaborate, intricate, flimsy costumes that contribute so much to the carnival atmosphere. Each year, there are more long-noses who complain that "Carnival is not really a tradition on our island. It was mainly in Trinidad that carnival grew out of the pre-lenten celebrations common in Roman Catholic countries."

Each year, there are more voices raised that say, "All that energy, all that organization, all that expense expended on a single day of celebration that could be better used to tackle some of the serious problems that confront the black community in Canada."

Such "spoilsport" attitudes are decried, however, by powerful forces in the community, the orchestra booking agents, travel agents and party arrangers. They are also rejected by the numerous Canadian-Caribbean organizations that depend on the annual post-parade dances, beauty contests, and band competitions to refill their depleted coffers.

The strongest supporters of Caribbean Carnival as an annual event in Canada are the ministries of tourism for the various Caribbean governments. It is an effective way of keeping in touch with former countrymen and encouraging them to return on visits. It is an inexpensive way of letting Canadians know how much color and fun awaits them if they

vacation in the Caribbean. So each year, the ministries pick up more of the slack. As the number of Caribbean-Canadian volunteers diminish, the ministries hire their best costume designers and send them to Canada for several weeks. There, in a warehouse rented by the island association, they direct a hired crew as it cuts and pastes, stitches and sprays the dancers' costumes.

This is still not enough to keep the carnival going. This summer's carnival is running into increasing difficulty, much of it financial. The leaders of the Caribbean community have agreed to meet early next Fall and discuss the fate of the carnival. Some are prepared to let it go. Some are determined to save it. Although they have regularly received grants from the municipality and the province, the leaders are now determined to see those grants increased if not doubled. There is some scepticism, although it is voiced gently, by the black community's civil rights oriented leadership that this is not a good issue on which to confront the power structure.

Objectives: Ill defined. The conference workgroup should work out what it believes to be appropriate objectives.

Questions: Is the carnival worth saving? Can it be saved? Whose needs does it serve? What do you see as the script in future years?

Task: Prepare a request for funds persuading the municipality and the province to increase their grants to the carnival. Then assume you are a committee consisting of the mayor's ethnic advisory committee and arts council. Assume that the mayor has asked for your recommendation on the grant request. Prepare a detailed response.

Points a leader might wish to underscore

- Call it "Carnival," "Pow-wow," "Pioneer Festival," "Mosaic," or "Folk-a-rama" - a group will be quick to note the strong resemblance between some of the ethnocultural events staged in their community each year and those mounted in other cities. It will also be quick to point out their shortcomings as instruments of multicultural education; the rapid burnout of volunteer participants, the battles between competing factions for the right to represent their ethnocultural group and the commercialism that sets in as local merchants and tourist organizations seek to use the carnival for their own purposes.

- How does one turn the carnival and other ethnic celebrations into a genuine cross-cultural educational experience rather than a collection of groups involved in "parallel play"?

- How do we assure that carnivals continue to function to keep people in touch with their cultural origins and central values and at the same time serve as vehicles for the public education of the broader community?

- Can they be staged in such a way that they encourage active involvement of members of other ethnocultural groups?

- Is there a responsibility for us in various organizations to ensure that members of ethnocultural communities are provided the opportunity to interpret or explain the authentic meaning of apparently "exotic" events and trappings?

Art Stinson, Carol Legien and Pascual Delgado.

Case Study 4

"YOU'LL NEVER GET PROMOTED OUT OF HERE:" TALES OF A POLICE ETHNIC SQUAD"

All in all it had been a terrible week, one of the worst Peter Smith, the sergeant in command of the ethnic squad could remember. First off, Chris Sebastien, one of the most effective men on the squad, had requested a transfer. It had taken Chris three years to win the confidence of the Portuguese community, to get to know the public leaders, the behind the scenes leaders, the priests and the budding politicians. Now the guy wanted off the squad.

"I'll be frank, Sarge," Sebastien had said, "this is no place to work if you are interested in promotion. And I'm interested. I come from an ambitious family. My folks were colonists in West Africa before Angola was given independance. We believe in getting ahead. But working for the ethnic squad I'm tagged as the Portuguese cop. I'm not supposed to move any faster than the rest of my people." Smith was familiar with this theme. In the five years as head of the squad he had heard several versions of the same story from black, Italian and Greek officers.

It was also hard to prove you deserved promotion in an organization that based promotions on an officer's arrest record, the number of tickets he issued, and the number of snitches he had out on the street. But the job of the ethnic squad was to divert crime, not to swoop in after a crime had been committed. Its job was to make friends with people who felt estranged from the police and persuade them that the police were their protectors. It always surprises him how few of the men on the force - and how few of its officers - understood the squad's real purpose. Whenever he went downtown, someone said, "Hey, Pete, when are you coming back to work. When are you going to become a cop again."

Last week had also been rough. Inspector Breaker of 33 Division had phoned to chew him out. "God, Sergeant, it was embarrassing," the baldheaded, bull-necked inspector had shouted, "That man of yours - what's his name? Caruso? - came to that civic meeting in a white silk suit - and he had a purse hanging from his shoulder. He looked as if he were working underground on some pink triangle caper. You could see some of the businessmen in the group snickering. That's not the kind of impression the force wants to leave with people. What's his being Italian got to do with it? I don't care how the wops dress, he's a police officer."

That wasn't all. The same day, 64 division had raided the I and I Garage and arrested everyone in sight including Hartley Bromley, the black lawyer who happened to be there getting an estimate on repairs to his daughter's car. The whole thing was so damn embarrassing. The ethnic squad had checked that garage out a dozen different ways. The Rastafarians who ran it were clean. They were mouthy and argumentative but clean. They weren't cutting up stolen cars, they weren't receiving, they weren't

dealing, they didn't let any suspicious types hang around, they weren't bringing any weed to work or allowing anyone to store it on the premises. their body work was damn good and their prices were fair. Two or three of the guys were taking community college courses and Andrew, their painfully pedantic leader, was sitting in on courses at the university. But the guys at division resented their long hair and what they regarded as their pushy attitude. They were always pulling them over, demanding identification, patting them down.

The last raid had been the pits. The boys from 64 had come in with guns drawn, taken everyone back to the station in handcuffs, including Hartley who refused to show any identification. Black leaders had blown his phone off the hook demanding he do something or what the hell good was the ethnic squad. But in this case, Smith had chosen not to interfere. The inspector at 64 had never been friendly to the squad and was just waiting for him to exceed his authority or interfere with Division. Besides, his reports on the I and I Garage had been on the chief's desk for months. Let this one play itself out. Maybe the press...

If only the chief were consistent, Smith thought. Generally he was supportive of the squad. He had set it up while still the assistant chief and in speeches to civic groups he still pointed to the squad as a great innovative device. But there were times when the chief grew impatient and demanded the squad play a bigger role in criminal intelligence. "Don't lose sight of your primary objective, Sergeant," the chief would say. "Sure we want you to make nice with the various ethnocultural communities, but it doesn't do any harm to keep your eyes and ears open and pass on some information." Sometimes the chief got tired of defending the squad against the attacks of 19th century elements like Inspector Breaker and hinted to Smith that his guys had better improve their arrest records.

Smith glanced at the squad's annual report on his desk. Fourteen men representing six different religions, speaking a total of 37 languages. He was still missing a Chinese and a Sikh, but other than that, all major community groups were covered. The squad had had its origin in the troubled '60s when the community was first confronted with hippies and the drug scene. It had taken them a while to learn that it didn't pay to rap those kids on the head. It just made them more stubborn. Anyway, many of them came from middle class homes whose parents wouldn't countenance the police getting rough with their Johnny. It worked better if you sat and rapped with the kids. That was when the present chief, bucking the whole system, had organized the first community relations squad, all young men with the ability to absorb insults, to be called "pig" and come up smiling. It had worked. There were fewer and fewer confrontations between the police and the kids on the street. Then, when the Italian community became important, there was a need to get the community to trust the police, to depend on the force for protection rather than fall victim to the local hoods. That had worked too, so the squad grew.

Tomorrow, Smith would have to give Sebastien his transfer or talk him out of it. He wasn't sure yet which he would do.

Objective: The squad apparently has a number of overlapping and possibly conflicting objectives. Please sort them out and priorize them.

Questions: Is an ethnic squad desirable on a modern police force dealing with a varied ethnocultural and racial community? Should the squad be expanded to include the whole force? Is there a danger that the other policemen will leave all the "making nice" to the ethnic squad and carry on as usual?

Task: Write a report addressed to the police commission recommending that every division develop its own ethnic squad. Explain how you would choose its personnel, how it would relate to the rest of the division and how it would cope with commanding officers such as Breaker and the inspector who head 64 Division. What training would you suggest?

Points a leader might wish to underscore

- Much of the discussion will likely focus on the validity of maintaining an ethnic squad and the lack of recognition and legitimacy accorded members of the squad. There may be concern that the ethnic squad will be ghettoized, isolated, and used as a public relations symbol. Behind the cover of the ethnic squad, the rest of the police department will be able to carry on as it pleases. Very quickly there is the realization that parallels can be drawn to the role and status of multicultural personnel in other institutions such as schools and hospitals.

Some questions:

- How do we change the situation so that demonstrated multicultural skills are used and serve as part of the important professional skills needed for promotion?

- How do we avoid ghettoizing the multicultural specialist in a system and move toward institutions in which all professionals have multicultural skills and understanding?

- How do we utilize existing bilingual skills and cultural understanding in a system without ghettoizing individuals so that they work only with their own people?

- What kind of policies for recruitment and promotion are indicated for an institution and what kind of professional development should it be encouraging?

Case Study 5

"NOT TOO MANY OF THOSE PEOPLE ARE READY FOR THIS KIND OF RESPONSIBILITY!"

No one visiting the provincial administration building could fail to recognize that the province was an equal opportunity employer. In every office one encountered more than a sprinkling of black, yellow, and brown faces. Many of the names on office doors ended in -ski, -ic, -orf, -itz, -ovitch, and -stein.

But when it came to the myriad boards, committees and commissions - voluntary and paid, full-time and part-time - that operated everything in the province from groundwater surveys to atomic energy commissions, that equality of opportunity seemed much less apparent. Not that there were widespread complaints. A few of the more sophisticated members of the more recently immigrated communities might raise the issue, but most of their countrymen were too busy getting started in Canada to pay much attention to the government's appointments.

However, one of the several multicultural advisory commissions appointed by the province decided to look into the matter. Since it couldn't afford a full-scale research project, it conducted an informal survey of the membership of the thousand-odd board and commission members appointed by the province. In most cases, members of the multicultural commission were able to establish the ethnic-racial background of the appointees without much difficulty. A glance at Who's Who usually contained more than enough information. Where there was doubt, they made discreet enquiries from the staff of the agency or Crown corporation involved. By the time they finished, they felt 98 percent certain that they had correctly identified the appointee's background.

The results of the survey revealed the following:

BOARD AND COMMITTEE MEMBERSHIP OF 84 PROVINCIAL AGENCIES BY ETHNIC BACKGROUND

	Total	British	French	Other
Number	877	677	45	155
Percent	100	77.2	5.1	17.7

When the sex of the appointee was added to the chart, the table look like this:

BOARD AND COMMITTEE MEMBERSHIP OF 84 PROVINCIAL AGENCIES
BY SEX AND ETHNIC BACKGROUND

	Total	British	French	Other
Female	142	102	12	28
Percent	16.2	11.6	1.4	3.2
Male	735	575	33	127
Percent	83.8	65.6	3.7	14.5
Total	877	677	45	155
Percent	100	77.2	5.1	17.7

Several members of the multicultural commission argued that the findings were without significance. Most recent immigrants, they argued, did not yet have the education and experience to serve. Perhaps the next generation would do better. However, the survey disclosed no consistent appointment criteria. Few of the people appointed actually had any special qualifications. People with no background or interest in art were appointed to the art gallery board; people with no background in veterinary medicine were appointed to various veterinary commissions. The only consistent concern they could discern was regional representation and British origin. Even those chosen for their special education of skills were still selected from a narrow field.

Interestingly, the vast majority of the "ethnics" who were appointed, were appointed almost entirely to the handful of multicultural and human rights agencies sponsored by the province.

When the report was released by the multicultural commission, it was severely savaged by the press. Along with suggestions that the commission members were ingrates, the survey was attacked as "sloppy and inaccurate." An editorial in a major newspaper attacked the study and its findings as "reverse racism." The government maintained a glum silence.

Objective: Appointment by merit.

Questions: Does the above principle differ from that underpinning an affirmative action program?

Task: Employ the above findings to persuade your provincial government to become an equal opportunity appointer. Show how you would program for possible backlash from both the government and the media.

Points a leader might wish to underscore

- The group may devote considerable time to an exploration of the concept of appointment by merit and find the usual criteria defining "merit" inadequate. The concept will need considerable redefinition and may not be limited to occupation, education and political involvement. Merit can also mean the special perception that comes from being a member of a minority community, the knowledge gained through life in a community and awareness of that community's needs.

- One of the issues that will surface in this study is the perception that immigrants arrive with weak educational background and no money.

- A profitable line of discussion might arise from the following questions: When do people stop being immigrants?

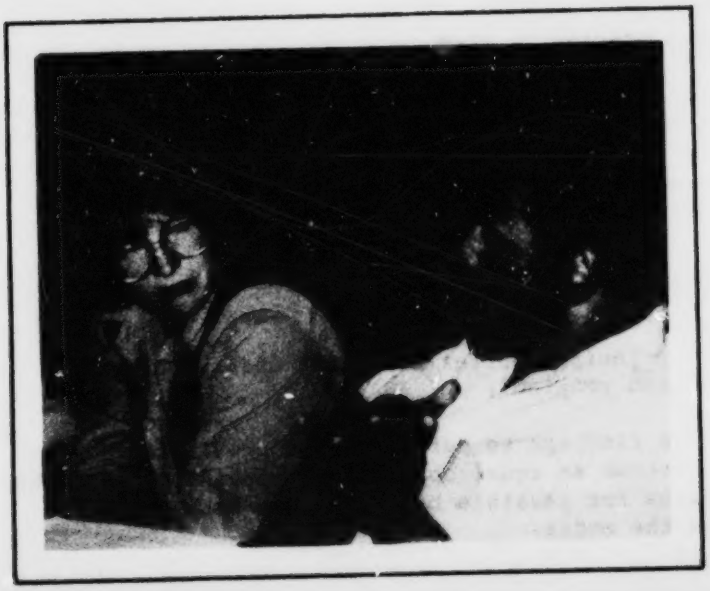
- How do we break down stereotypes about immigrant and ethnocultural groups?

- How do we generate awareness of generational differences within ethnocultural groups?

- How do we move from a gatekeeper mindset to a genuine community development perspective?

- What efforts should ethnocultural organizations make in assuring fair and adequate representation on civic and governmental boards? You might emphasize to the group that for maximum effectiveness these efforts could be cross-cultural coalitions.

- How can ethnocultural communities organize lobbies not only for the needs of their own community but also for those of other communities?



Barbara Thomas
and
Paul Winn

Case Study 6

"YOUR PEOPLE: OUR PEOPLE" - TRAVAILS OF A COMMUNITY-WIDE FUND RAISING AGENCY

The Wider Community Fund, founded 30 years ago to raise funds on behalf of all the community's major social agencies, is fully aware of how much that community has changed. Fifty years ago it was 80 percent white, Anglo-Celtic, Protestant and Catholic. Today, almost 45 percent of the city's population comes from non-British countries. In addition to massive infusions of Italians, Greeks, Portuguese, Germans, and Hungarians, are large numbers of East Indians, Pakistanis, Hong Kong Chinese, Caribbean blacks, Vietnamese and Laotians.

The Wider Fund operates through a large number of voluntary committees, whose members are appointed by the fund's chairman. The principle followed is that the more people involved, the greater the community commitment and the more funds raised. Most of the people who serve on committees know each other. They generally come from the same economic strata, they run into each other when doing committee work on behalf of City Hospital, the ballet and the boat club. Most of them are people who, if not necessarily "old families," are people with whom the old families feel quite comfortable. This includes a number of well-known Jewish entrepreneurs, several highly-educated Hindus, Chinese and European immigrants.

For the past seven or eight years, the fund's ruling body, its board of directors, has seriously discussed the need to broaden the base of participation in fund activities. It is quite aware that, except for a few exceptional individuals, few members of the various newcomer groups are involved in any of the committees. In fact, they neither contribute to the fund nor do most of their organizations and agencies receive fund assistance. Those who do receive funding are grateful for the support, but believe that as latecomers, they receive what's left after the traditional agencies are funded.

Despite such discussions, the board has not gotten around to doing anything about it. Several factors contributed to the delay. First, there was no obvious urgency. Thirty-nine percent of the funds raised annually are contributed by corporations, few of whose directors are drawn from newcomer groups. Forty-three percent of the money raised comes from employees of large factories, banks, insurance companies, department stores and other such enterprises. Only 18 percent is contributed by individuals outside the work force.

Secondly, the board candidly admitted it didn't know how to go about involving the new minority communities. Its staff, highly competent in public relations, was relatively weak in human relations. Finally, its own structure made it difficult to assign the task of reaching out to any of its committees. The Allocations Committee was too busy allocating, the Campaign Committee was too involved in raising funds and the Communications Committee had its hands full with publicity, press releases, campaign films and special events.

Last year, the fund's old executive vice-president retired. The new director, a person with may years of experience in working with ethnoracial communities, has been given a mandate by the board to broaden the base of the agency's involvement.

Objective: Bring the newcomer communities into the fund and in the long run, raise more money for needed social services.

Questions: Should the fund operate on a prorata basis, that is, the more money the Chinese community raises, the more the fund will return to Chinese social agencies?

Task: Develop a program that will bring the Italian, Greek, Chinese, East Indian and black community into the fund in a meaningful way. Approach them either singly or separately, but justify your strategy.

Points a leader might wish to underscore

- The Wider Fund case is a situation in which a well-intended, non-racist board of directors, mandates its newly appointed executive vice-president to broaden the agency's base of participation by bringing in newcomer groups.

- Good will and sensitivity are not enough. They are too dependent on personal whim, too likely to falter in the face of opposition by traditionalists, too easily written off when minorities fail to demonstrate "the right degree of gratitude."

Some questions to consider:

- Are we clear as to our real motives for our outreach to minority groups? Are they self-serving or designed to assure authentic involvement and two-way communication?

- How do we keep such outreaches to minorities continuous rather than restricted to election or fund-raising campaigns?

- How do we assist those in power to be comfortable with those seeking power? In other words how do we deal with the insider - outsider syndrome? Is restructuring an organization or system the only way?

- How do we deal with the notion of "what's in it for me" on both sides?

- How should ethnocultural communities be mobilized to demand improved services and additional monies for conducting their own programs?

- How does responding to minority group needs strengthen and enrich an entire community?

Case Study 7

Produced by Sam Fillipoff
Race Relations Consultant
Vancouver School Board
Vancouver, British Columbia

MULTICULTURALISM IN THE SCHOOLS: VANCOUVER WORKS TOWARD AN IDEAL

Picture, if you will, a pathway up to the main entrance of a school. You notice a cultural mixture of friendly clusters of students exchanging their news of the day. After running this cheerful gauntlet, you gain entrance to the school. In the foyer leading to the office, you are greeted by signs in a number of languages. While checking in at the office, you idly skim through the week's newsletter which is prominently displayed on the countertop. This too is printed in numerous languages. "Where could this school obtain type to print these different characters?" you think to yourself.

On the way to the staff room you pass down the typical long corridor. The inside walls are adorned with what look like freshly-arranged displays. Pupils and staff intermingle with the same warmth and trust you noticed outside. You hear one teacher address a pupil, pronouncing his rather complicated name with the familiarity and diction of a native speaker. "She must have spent much time abroad," you surmise. She hadn't. She, along with most other members of this staff, has participated in workshops on professional days, listened to speakers, and organized field trips to various ethnic communities, so that she could get to know the home cultures of the students enrolled at this school.

She is just turning to go into her classroom when an upset student comes up to her. "I need to talk to you. You know my buddy, the ESL student I've been working with on the project? Well, he was just standing by his locker when this big kid came along, and said... "Here the boy whispers into the teacher's ear. "Okay, Jim, I'm glad you brought this to me. What do you think your buddy's reaction was? I'll speak with the teachers of both boys, but can you help me figure out a way to let that big kid know such things just are not acceptable to any of us?"

Her words are cut off as she enters the classroom with the student, and closes the door.

"Pretty effective on-the-spot counselling," you think. "I wonder how much training...."

The intercom interrupts your thoughts as the office attempts to trace a student. The message is read first in English, then in an unfamiliar dialect. A brief announcement is then made requesting students who are attending the Student Leadership Camp on Race Relations to meet in Room 203 after the assembly. The intercom then switches back to the oriental music which you now realize has been continuously adding to the atmosphere of industrious tranquility. The announcers for this in-school radio station are students who have lived in Canada long enough to have gained a working knowledge of English and who volunteer to assist new pupils adjust to school life.

> Well, it's good to see so many of you could make it to the final assembly. You are all aware that this is the culmination of about 18 months of planning and effort. I do want to thank you for the support you have provided. It has been a fantastic experience to get to know each and all of you. Speaking on behalf of the staff, I would like to thank you parents and community elders for your patience in educating us in the ways of your native homelands.
>
> Without your assistance and support it would have been almost impossible to weld the spirit of warm co-operation and staff commitment that we now have in this school. The experience has helped unify our community and benefitted each and every one of our students. And haven't their lives been enriched! Before we troop out of this room for the final presentation on this theme, and before we all share the delicious foods prepared for our multicultural dinner afterwards, I want to take these few moments to express my personal thanks and to suggest that this experience is not an end, but can be thought of as a beginning.
>
> You know, a caterpillar has to die as a caterpillar before it can begin life as a butterfly. At first the butterfly is young and fragile. It needs food and protection to ensure growth and survival. For me the butterfly is the new awareness we have gained from the interchange of ideas, experiences and cultural sharings. We have certainly come a long way. We have undergone the metamorphosis stage of caterpillar to young butterfly. For our multicultural understandings to survive, we now need to partake of new nourishment, and new beginnings. So, thanks, and remember that as the final curtain descends this afternoon, it not only marks the death of our old understandings but also heralds the birth and growth of a new common understanding of our cultural similarities. If you'll follow me....

Objectives: Identify and list as many features of multicultural education and race relations as you can identify from the scenario.

Questions: How does your school actively seek to promote the positive values of a multiracial, multi-ethnic population?

Task: Use the above information to persuade your school staff or school district (you decide) to develop a program for improved race relations and multicultural education.

Wrap up Session

Terry Tafoya, Lorna Smith, Teresa Gonzalez, Sam Fillipoff, Roberta Russell, Sol Littman, Art Stinson, Eleanor Blumenberg, Gérald Saint-Germain; back to camera, right to left, Sid Harrison, Barbara Thomas and Paul Winn.

PARTICIPANTS

Dr. Eleanor Blumenberg
#804-101 California Avenue
Santa Monica, California
U.S.A. 90403
Tel: (231) 393-6826

Ms. Darlene Germscheid
Executive Director
Manitoba Human Rights Commission
Room 1007
330 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3C 0C4
Tel: (204) 944-3020

Mr. Sam S. Fillipoff
Race Relations Co-ordinator
Vancouver School Board
1595 West 10th Avenue
Vancouver, British Columbia
V6J 1Z8
Tel: (604) 731-1131

Ms. Teresa Gonzalez
Supervisor
Multiculturalism and Affirmative Action Program
Metro Toronto Separate School Board
80 Sheppard Avenue East
Willowdale, Ontario
M2N 6E8
Tel: (416) 222-8282

Sergeant Sid Harrison
RCMP
Training and Development Branch
250 Tremblay Road
Ottawa, Ontario
K1G 3M6

Mr. Don Heath
Vice Chairman
Energy and Chemical Workers Union
Sarnia Labour Council
348 Cameron Street, Unit 99
Corunna, Ontario
NON 1GO
Tel: (519) 337-8251 (ext. 187)
862-2714 (home)

Ms. Maria Minna
President
COSTI
Executive Director
Canadian Italian Congress
153 Rusholme Road
Toronto, Ontario
M6G 3T9
Tel: (416) 531-9964

Sergeant Jim Potts
RCMP
Training and Development Branch
250 Tremblay Road
Ottawa, Ontario
K1G 3M6

Mr. John Piper
Communications Director
United Way
156 Front Street
Toronto, Ontario
M5J 1J3
Tel: (416) 979-2001

Mr. Tony Souza
Toronto Board of Education
155 College Street
Toronto, Ontario
M5T 1P6
Tel: (416) 598-4931

Ms. Lorna Smith
Cultural Heritage Branch
Alberta Culture
140, 1st Avenue, South-West
Room 100
Calgary, Alberta
T2P 0A5
Tel: (403) 261-8407

Ms. Barbara Thomas
Director
Cross-Cultural Communications Centre
1991 Dufferin Street
Toronto, Ontario
M6E 3P9
Tel: (416) 654-5253/653-2223

Ms. Hope Toumishey
School of Nursing
Memorial University Hospital
St. John's, Newfoundland
A1C 5S7
Tel: (709) 579-8750 (home)
737-7906

Mr. Terry Tafoya
Northwest Institute for Native Education
#1606-4710 University Way N.E.
P.O. Box C-56789
Seattle, Washington
U.S.A. 98105
Tel: (206) 362-9094

Mr. Dean Wood
Keyano College
8115 Franklin Avenue
Fort McMurray, Alberta
T9H 2H8
Tel: (403) 791-4800

Ms. Mari Stewart
President
Regina Multicultural Council
2736 Regina Avenue
Regina, Saskatchewan
S4S 0G5
Tel: (306) 584-4888

Mr. Paul A. Winn
Regional Chief
Anti Discrimination Bureau
P.O. 10282
700 West Georgia Street
T.D. Tower
Vancouver, British Columbia
V7Y 1E8
Tel: (604) 666-6074/
666-8622

Ms. Carol Legien
Executive Director
Regina Open Door Society
2124 Broad Street
Regina Saskatchewan
S4P 1Y5
Tel: (306) 525-3677

Mr. Pascual Delgado
President of Committee for Promotion of Minorities
c/o YMCA
5550 Park Avenue
Montréal, Québec
H2V 4H1
Tel: (514) 271-2548

Mr. Art Stinson
16 Powell Avenue #1
Ottawa, Ontario
K1S 2A1

Staff Sergeant F. Dean Audley
64 Scarborough Heights Blvd.
Toronto, Ontario
M1M 2V4
Tel: (416) 967-2029/2481

Staff Inspector Chris O'Toole
Peel Regional Police Headquarters
7750 Hurontario Street
Brampton, Ontario
L6V 3W6
Tel: (416) 453-3311

Kerry Johnston, Director General
Roberta Russell, Senior Officer, Education
Gérald Saint-Germain, Program Officer
Multiculturalism Directorate
Department of the Secretary of State
Ottawa, Ontario
K1A 0M5
Tel: (819) 994-2155

RESOURCE CENTRES

The centres listed below have resource libraries and/or specialists in cross-cultural communications

Monchanin Cross-Cultural Centre
4917 St. Urbain Street
Montreal, Quebec
H2T 2W1

The Society for Intercultural Education,
Training and Research
1414, 22nd Street
Washington, DC
U.S.A. 20037

Le Collectif de recherche sur l'interaction des Ethnies (CRIE)
Pavillon J.-S. Bourque
Université de Sherbrooke
C.P. 5
Sherbrooke (Québec)
J1K 2R1

The Stanford Institute for Intercultural Communication
P.O. Box A-D
Stanford, California
U.S.A. 94305

Canadian International Development Agency
Place du Portage
Hull, Quebec
K1A 0G4

London Cross-Cultural Learner Centre
533 Clarence Street
London, Ontario
N6A 3N1

International Education Centre
Saint Mary's University
Halifax, N.S.
B3H 3C3

ADDITIONAL READING

Paula Bourne and John Eisenberg. Social Issues in the Curriculum. Theory, Practice and Evaluation. Curriculum Series/34. Toronto, Ont.: The Ontario Institute for Studies 1978.

- Covers methodologies for exploring social issues including the case study method and values clarification exercises.

Howard L. Fromkin and John J. Sherwood. Intergroup and Minority Relations: An Experiential Handbook. La Jolla, Calif.: University Associates, Inc. 1976.

- Includes workshop designs, and exercises including role playing and role reversal.

David S. Hoopes and Paul Ventura, Editors. Intercultural Sourcebook, Cross-Cultural Training Methodologies. Chicago, Ill.: Intercultural Press, Inc., 1979.

- Presents a wide range of cross-cultural training methodologies including role playing, simulations, case studies, etc.

John Kehoe. Achieving Cultural Diversity in Canadian Schools. Cornwall, Ont.: Vesta Publications, 1984.

- Reviews issues relating to cultural diversity and such strategies for change as role play and simulations.

John W. Kehoe. A Handbook for Enhancing the Multicultural Climate of the School. Vancouver, B.C.: University of British Columbia, Western Education Development Group, 1984.

- Particularly useful in the education field. Covers methodologies for changing attitudes such as simulation, role taking, etc. Includes as well tools for assessing the multicultural climate of a school or a worksheet for conflict resolution.

Dean Wood. Cultural Heritage... Your Neighbourhood Cross-Cultural Communication in a Multicultural Society. A Resource Book for Awareness and Training Programs. Edmonton, Alta.: Access, Communications and Marketing, 1983.

- The book provides the components needed by a "group leader" to direct a series of cross-cultural communication workshops. Activities for participants include a variety of learning strategies, such as case studies, role playing, groups discussions, problem solving and utilization of data sheets. The activities outlined will be useful in high schools and in career and professional programs in colleges and universities.

Rosanne Biocchi and Shanthi Radcliffe. A Shared Experience: Bridging Cultures. Resources for Cross-Cultural Training. London, Ont.: London Cross-Cultural Learner Centre, 1983.

- Includes guidance for facilitators on planning and organizing group sessions, as well as activities and strategies for promoting cultural awareness, through case studies, role plays, simulation games, etc.

Multiculturalisme Canada
Multiculturalism Canada

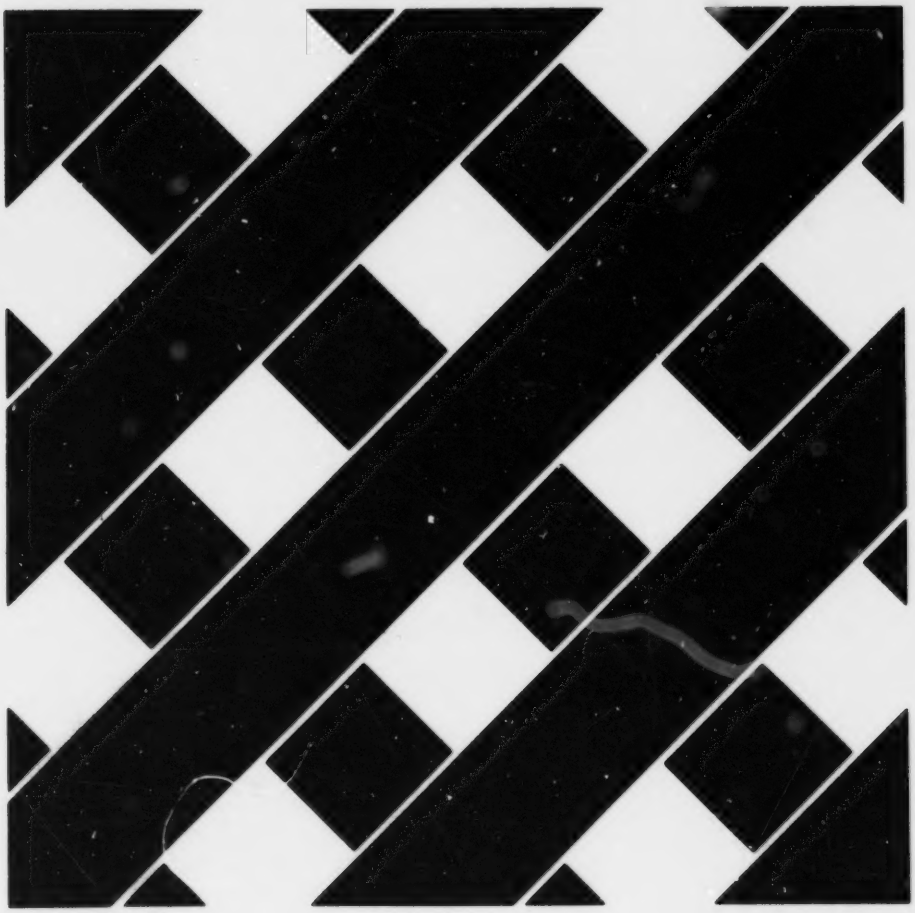
La sensibilisation interculturelle

Guide de formation des professionnels

Canada

La sensibilisation interculturelle

Guide de formation des professionnels



Canada

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985
N° de cat. Ci96-25/1985
ISBN 0-662-53672-X

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos v

Préface vii

Introduction 1

Séance d'ouverture 3

Le recours aux études de cas: méthodologie et résultats 6

Études de cas et remarques à l'intention des animateurs 9

1 "Ne parle pas de justice ici, mon père s'est saigné aux quatre veines pour ce syndicat" 11

2 "On demande quelqu'un parlant le penjdabi, au service des diabétiques" 14

3 Carnaval des Antilles: au-delà de la couleur locale et du folklore 18

4 "Ce n'est pas ici que vous aurez de l'avancement", ou l'histoire d'une escouade ethnique 21

5 "Très peu de ces personnes sont prêtes à assumer ce genre de responsabilités!" 25

6 "Vos gens, nos gens", ou les tribulations d'un organisme de financement qui oeuvre à l'échelle d'une grande ville 28

7 Le multiculturalisme dans les écoles: Vancouver en quête d'un idéal 31

Liste des participants 33

Centres de références 35

Lectures complémentaires 36

AVANT-PROPOS

Ce guide à l'intention des professionnels a été établi à la suite d'un colloque tenu par la Direction du multiculturalisme en juin 1983. Peu d'initiatives ont été prises au Canada dans le domaine de la sensibilisation interculturelle. Les choses commencent à changer, toutefois, et nous avons cru que le moment était venu de réunir des professionnels pour un échange de vues et de renseignements. En lisant le guide, il faut garder à l'esprit les points suivants:

- Le colloque se voulait une expérience pionnière. La sensibilisation interculturelle est encore un domaine relativement nouveau au Canada. On y trouve des îlots d'activité, mais peu de concertation pour la communication et l'échange de ressources.

- En général, les individus comme les organismes ont eu du mal à se dégager de la conception uniculturelle des cultures dominantes pour parvenir à un modèle interculturel.

- La méthode d'animation utilisée a été celle des études de cas. Nous ne cherchons pas à promouvoir cette méthode plutôt qu'une autre. D'autres approches peuvent être tout aussi efficaces, sinon davantage.

- Il faut trouver moyen d'appliquer l'expérience des différents organismes à l'ensemble des organismes. Par exemple, il se peut que certains des éléments d'un programme de sensibilisation interculturelle des policiers soient également valables pour les travailleurs sociaux, ou l'inverse.

- Les efforts qui ont été faits dans ce domaine ont souvent résulté des démarches effectuées par des individus au sein des organismes concernés ou encore des pressions exercées par des groupes-clients qui estimaient qu'on ne répondait pas à leurs besoins. La plupart des organismes n'ont pas encore pris conscience de la nécessité d'accroître leur compréhension interculturelle.

- Ce rapport n'est pas définitif. Il vise à favoriser des initiatives concrètes pour donner suite à nos discussions.

Nous tenons à remercier tous ceux et celles qui ont participé au colloque. En acceptant de partager leur expérience et leurs idées avec les autres participants, ils ont grandement contribué au succès de la rencontre. Nous aimerions remercier en particulier M. Sol Littman, qui s'est si bien acquitté de ses fonctions de président et est également l'auteur des études de cas, ainsi que Mme Eleanor Blumenberg et M. Terry Tafoya - avec leur grande expérience du domaine, ils ont été des "observateurs objectifs" hors pair.

Mme Blumenberg et M. Sam Fillipoff ont également apporté leur précieuse collaboration à l'établissement de ce rapport.

La Direction du multiculturalisme est déterminée à encourager de nouvelles initiatives dans le domaine de la sensibilisation interculturelle. Nous espérons que ce rapport constituera une incitation en ce sens.

Le sous-secrétaire d'État adjoint
Multiculturalisme Canada

Douglas B. Bowie

PRÉFACE

La séance d'ouverture du colloque a été suivie d'ateliers sur des études de cas. Sept études de cas détaillées, traitant de sept milieux différents, avaient été établies en collaboration avec des représentants de ces milieux ou de milieux semblables. Les études en question ont été incorporées au présent rapport. Il s'agit essentiellement de situations fictives et toute ressemblance avec des personnes ou des faits réels est purement fortuite. Néanmoins, elles se rapprochent suffisamment de la réalité pour être parfaitement vraisemblables. Par contre, comme elles relèvent de la fiction, on n'a pas à se sentir visé personnellement ni comme représentant d'un organisme donné.

Les cas présentés étaient destinées à faciliter l'orientation des tâches pour les participants, et à les empêcher d'être sur la défensive et de se perdre dans le verbiage abstrait auquel peuvent donner lieu les discussions peu structurées. La tâche des participants consistait à analyser une situation donnée, à isoler les principaux problèmes et à formuler des recommandations pratiques et réalistes pour y remédier. Chaque cas a été discuté par un groupe de huit à dix personnes provenant de milieux différents, puis un rapport a été présenté à l'ensemble des participants, qui ont fait des observations.

INTRODUCTION

M. Sol Littman
Président du colloque

Bon nombre de grandes idées sont le résultat d'accidents heureux plutôt que d'une recherche rigoureuse et logique. Il semble bien que ce soit le cas de la politique de multiculturalism du Canada: elle est une conséquence inattendue de la tension entre le Canada anglais et le Canada français dans les années 60 et du sentiment qu'avaient les Québécois francophones de n'être pas "maîtres chez eux". Ce climat avait amené le gouvernement fédéral à former, le 19 juillet 1963, la Commission royal d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme. Lors des audiences tenues à travers le pays, les membres de la Commission ont eu tôt fait de constater que plus de deux groupes culturels demandaient à être reconnus au Canada. Les autochtones trouvaient troublante l'idée de deux peuples fondateurs. Comme on l'a rappelé à la Commission, lors du recensement de 1961, 14 p. 100 des Canadiens s'étaient dits de langue maternelle autre que l'anglais ou le français. Des représentants des communautés chinoise, croate, tchèque, danoise, allemande, grecque, hongroise, japonaise, juive, lettonne, polonaise, slovaque et ukrainienne ont posé la question suivante: si nous acceptons deux cultures, pourquoi pas davantage? Pourquoi une politique fondée sur le bilinguisme exclurait-elle la possibilité de laisser s'épanouir plusieurs cultures? Pourquoi ne pas favoriser l'essor d'une "mosaïque" plutôt que l'assimilation des cultures dans deux "melting pots" voisins? Un éventail varié ne vaudrait-il pas mieux qu'une terne homogénéité? Une société qui respecterait la culture de ses minorités ne contribuerait-elle pas ainsi à consolider l'unité nationale?

Les commissaires ont écouté attentivement les exposés de 51 associations ethniques mais ont finalement opté pour une politique nationale biculturelle et bilingue. Ils ont recommandé que les immigrants, quelque que soit leur origine, s'intègrent à l'un ou l'autre des deux groupes dominants, l'anglophone ou le francophone.

Tout en acceptant les recommandations d'ordre linguistique formulées par les commissaires, le gouvernement a rejeté leurs recommandations portant sur la culture et a opté hardiment pour une politique de multiculturalisme dans un cadre bilingue. Annoncée à la Chambre des communes en octobre 1971, celle-ci a reçu l'appui de tous les partis politiques fédéraux, et, six mois plus tard, un ministre d'État au Multiculturalisme a été nommé. La tâche de donner suite aux directives du gouvernement dans ce domaine a été confiée à la Direction du multiculturalisme au sein du Secrétariat d'État.

Une politique, un ministre, un grand service administratif, voilà qui donnait, en quelque sorte, droit de cité à la réalité multiculturelle, mais sans pour autant en assurer l'entière acceptation par le public. Celle-ci ne pouvait naître que des efforts de ces milliers de Canadiens qui ont organisé des cours de langues ancestrales et des festivals populaires, qui ont réclamé la modification des programmes scolaires, et qui ont exercé des pressions pour l'intégration de non-Blancs dans la publicité télévisée. En dépit de nombreuses victoires, le chemin était "montant,

sablonneux, malaisé", et les efforts accomplis n'ont pas toujours été appréciés. La section de la Direction du multiculturalisme chargée de l'éducation a pris conscience de l'isolement et de la vulnérabilité des pionniers du multiculturalisme ainsi que de la nécessité de les faire se rencontrer pour échanger des renseignements et asseoir leurs convictions. La Conférence nationale sur l'éducation multiculturelle a donc été tenue à cette fin à Winnipeg, sous les auspices de la Direction, en novembre 1981. Destinée surtout aux professionnels du domaine de l'éducation, cette rencontre a attiré plus de 600 personnes de tout le Canada et a fait naître des liens d'amitié et de compréhension entre les professionnels de l'enseignement d'un bout à l'autre du pays.

La Direction était consciente que d'autres professionnels avaient également besoin de se rencontrer: les personnes qui travaillent dans les hôpitaux, les services policiers, les centres communautaires, les syndicats, les groupes féminins et les organisations qui aident les immigrants à s'établir. Absorbés par leur propre travail, ces gens avaient rarement le temps de se retrouver pour comparer leurs problèmes, leurs programmes et leurs plans d'action. Souvent, ils travaillaient dans la même ville et ne se connaissaient même pas. Pour combler cette lacune, la section chargée de l'éducation à la Direction a décidé d'inviter un petit groupe de spécialistes de divers domaines pour participer à un colloque d'une durée de trois jours, à Toronto, en juin 1983. La formule du colloque, par opposition à celle de la conférence, a été choisie afin de laisser plus de temps à la discussion et de réduire au minimum discours et formalités. Les buts du colloque étaient les suivants:

- définir les problèmes que pose la prestation de services dans une société multiculturelle compte tenu de l'évolution du climat social et économique et du désir accru des minorités de participer pleinement à la vie de la société canadienne;

- déterminer s'il existait un ensemble de méthodes et de compétences applicables au travail de spécialistes dans des domaines comme l'enseignement, les soins de santé ou les services policiers;

- faciliter l'épanouissement d'associations et de réseaux non officiels de travailleurs multiculturels oeuvrant dans des domaines différents.

La séance d'ouverture

Terry Tafoya s'adresse aux participants. L'écoutent attentivement, de gauche à droite, Dean Wood, Jim Potts (à l'avant-plan), Keith McLeod et Carol Legien.

SÉANCE D'OUVERTURE

M. Terry Tafoya

Northwest Institute for Native Education
Seattle (Washington)

Chants de la terre

Il y a très longtemps, bien avant le Grand Déluge, ou avant les bouleversements, toutes les créatures étaient des animaux. Un jour, ils vinrent tous à la maison de l'Ours pour un festin. En ce temps-là, les gens aimaient bien à tremper leur nourriture dans l'huile, un peu comme aujourd'hui on met du beurre sur son pain ou de la sauce brune sur ses pommes de terre. Mais il n'y avait pas d'huile et les gens commencèrent à se plaindre.

"Vous voulez de l'huile, dit l'Ours en riant, je vais vous en donner." Et il se mit à chanter et à danser autour du feu sur lequel cuisait un saumon. Les ours, on le sait, possède une bonne couche de graisse sous la peau. Il se frotta donc les mains ensemble au-dessus du feu, et la graisse commença à fondre et à tomber en huile, goutte à goutte. La famille de l'Ours recueillit l'huile dans un grand bol de bois et l'offrit aux invités pour qu'ils puissent y tremper leur nourriture.

Or le Geai bleu était là et observait. Même aujourd'hui, les geais bleus sont voleurs et celui-ci voulait posséder le chant et la force de l'Ours. Le Créateur avait déjà dit que chacun possédait un chant, et que c'était notre don le plus précieux. Un chant peut être offert ou partagé, mais il ne peut pas être volé. Le Geai bleu le savait, mais il désirait tellement la force de l'Ours qu'il décida de lui voler son chant.

Le Geai bleu invita donc les gens à la maison pour un festin. Ils vinrent à la pleine lune suivante et, tout comme dans la maison de l'Ours, il n'y avait pas d'huile. "Vous voulez de l'huile, dit en riant le Geai bleu, je vais vous en donner." Et il se mit à danser autour du feu en s'accompagnant du chant de l'Ours et en se frottant les mains au-dessus des flammes tout comme l'avait fait l'Ours. Or le Créateur observait tout ce qui se passait. Et parce que le Geai bleu avait transgressé la Loi, le Créateur fut tellement courroucé contre lui qu'il fit jaillir très haut les flammes, qui brûlèrent les mains du Geai bleu. Grimaçant de douleur, le Geai bleu bondit en arrière, et c'est pourquoi, d'ailleurs, il sautille depuis ce temps. Si vous regardez les pattes d'un geai bleu, vous verrez qu'elles semblent charbonneuses. Le geai ne peut pas marcher comme un oiseau normal, il ne peut que sautiller. C'est sa punition pour avoir volé le chant de l'Ours.

* * *

L'allocution d'ouverture d'un colloque ou d'une conférence est habituellement prononcée par celui qu'on appelle "premier conférencier". L'intervention de M. Terry Tafoya, lors de la première soirée, faisait davantage penser à une "mise en scène" - un mélange de danse, de légende indienne, d'anthropologie et de psychologie destiné à donner le ton du colloque. Ponctuant son récit de coups de tambour, il a surtout parlé de la nécessité de comprendre qu'il existe des systèmes d'enseignement parallèles et que ceux-ci sont en interaction avec les systèmes officiels.

Conteur accompli et psychothérapeute diplômé, il a utilisé la légende pour illustrer comment les "chants" d'un peuple, c'est-à-dire sa langue et sa culture propres, contribuent à son sentiment d'identité. Grâce à son travail de thérapeute familial au Northwest Institute for Native Education, il a appris qu'"ignorer les coutumes, les moeurs et les idéaux équivaut à transformer le monde. Lorsque vous obligez des gens à renoncer à leur chant, à leur langue et à leur culture, vous leur portez atteinte. Ce sont les familles qui ont conservé le moins de légendes qui ont le plus de difficultés." Les légendes, ajoute-t-il, ne sont pas seulement un divertissement, mais elles fournissent les structures et les modèles du tissu social.

"Les mots, souligne-t-il, sont puissants; nos anciens l'ont toujours su. C'est pourquoi ils prennent quelquefois tant de temps avant de dire quelque chose. Ils pèsent mentalement les conséquences de leurs paroles." Les différents modèles d'élocution, que M. Tafoya appelle "habitudes sociolinguistiques", ont également des conséquences. Par exemple, les recherches démontrent que les locuteurs anglophones blancs marquent, en moyenne, un temps d'arrêt d'une demi-seconde pour indiquer à leur interlocuteur qu'il peut prendre la parole. À défaut de quoi, le premier locuteur peut continuer à parler. Mais, pour la plupart des Indiens athabaskans, le temps de pause normal est d'une seconde et demie. Quant à son propre peuple, les Tiwa, membres de la nation Taos, la pause peut aller jusqu'à quatre ou cinq secondes. Ce facteur subtil et inconscient peut influencer sérieusement le dialogue Blancs-Indiens. L'Indien a le sentiment que l'homme blanc ne désire pas l'écouter parce qu'il n'arrête jamais de parler alors que l'homme blanc pense que l'Indien n'a rien à dire.

Les mots, selon M. Tafoya, ont le pouvoir de blesser ou de guérir. Ils ne sont jamais neutres. "Le sens de vos paroles est dans la réponse que vous recevez", dit-il.

L'enseignement parallèle comporte aussi des règles définissant qui enseigne quoi à qui. Dans le système officiel des Blancs, l'enfant montre à l'enseignant ce qu'il a appris; il fait étalage de ses connaissances. L'enseignant, qui représente le pouvoir, est un spectateur qui écoute et surveille. Pour les autochtones américains, c'est l'inverse qui est vrai. L'enfant est le spectateur, et l'aîné, qui détient l'expérience et la sagesse, parle. Lorsque l'enfant autochtone se trouve dans la salle de classe des Blancs, il est déconcerté. Il lui semble que l'enseignant a renoncé au pouvoir pour le lui transmettre. Ne sachant trop ce qu'on attend de lui, il est hyper-actif et devient un élément perturbateur. Il est encore plus déconcerté lorsque le même comportement est inacceptable à la maison.

Les autochtones qui s'adressent à des fonctionnaires blancs se trouvent dans la même situation. Conformément à ce qu'ils ont appris, ils demeurent silencieux en présence du pouvoir. Mais pour les fonctionnaires blancs, le droit de demeurer silencieux revient à ceux qui ont le pouvoir. À leurs yeux, le silence des autochtones est plus insolent ("Pour qui se prennent-ils?") que respectueux.

Les groupes qui se forment au travail ou à l'école sont un moyen important d'apprendre les règles du jeu. Ce sont souvent des réseaux de "mandarins" dont les membres savent, selon M. Tafoya, pressentir les chances sur le plan politique, comment faire des pressions et jusqu'où ils peuvent aller.

"Dans les prochains jours, vous devrez apprendre d'autres façons de voir les choses, d'annoncer M. Tafoya à son auditoire. Si vous ne voyez qu'avec un regard d'aigle, vous resterez éloignés des gens et de leurs problèmes. Si vous regardez seulement avec les yeux d'une souris, vous n'apercevrez que ce qui se trouve immédiatement autour de vous."

L'exposé de M. Tafoya a effectivement influé sur la façon dont les participants du colloque envisageaient le monde. Ils ont appris à "voir" différemment. Dans les jours suivants, un certain nombre de proverbes tiwa sont devenus partie intégrante du vocabulaire des participants. En voici quelques-uns: "Pour comprendre ce que les gens disent vraiment, il ne suffit pas d'écouter qu'avec ses oreilles", "Du point de vue de l'aigle...", "Avec les yeux d'un bison...".

M. Tafoya a expliqué que, dans la réserve de sa mère, les paroles et les idées jugées importantes sont répétées quatre fois. Par conséquent, il a terminé son exposé avec les paroles suivantes:

> Le sens de vos paroles est dans la réponse que vous recevez. Le sens de vos paroles est dans la réponse que vous recevez. Le sens de vos paroles est dans la réponse que vous recevez. Le sens de vos paroles est dans la réponse que vous recevez.

Terry Tafoya ouvre l'atelier en chantant Songs of the Earth (chants de la terre).

LE RECOURS AUX ÉTUDES DE CAS: MÉTHODOLOGIE ET RÉSULTATS

Mme Eleanor Blumenberg,
Conseillère en multiculturalisme
Université de la Californie du Sud

Les résultats du colloque ont renforcé la conviction des organisateurs que, sous réserve de certaines limites, les études de cas constituent un moyen unique, valable et efficace de favoriser la compréhension interculturelle. Elles évitent la nécessité d'identifier des cas particuliers au sein de certains organismes, de sorte que les participants ne sont pas mis sur la défensive. En même temps, elles servent à orienter la discussion et à la structurer. Elles jouent en quelque sorte le rôle de métaphores. Les participants utilisaient les cas comme point de départ pour amener la discussion sur leurs propres expériences et problèmes, et souvent, c'est à contrecoeur qu'ils revenaient à l'étude d'un problème hypothétique.

Pour assurer une efficacité maximum, il faut que les conditions suivantes soient réunies:

1) Il faut s'entendre sur un langage commun et sur les constructions, préoccupations et contraintes qui pourraient se dégager de la discussion. C'est ce que nous avons fait lors de la séance d'ouverture.

2) Un climat de confiance doit régner entre les participants, et chacun doit manifester la volonté de travailler sérieusement et ne pas voir dans l'étude de cas, ou dans son pendant, les jeux de rôles, de simples divertissements.

3) La discussion doit se dérouler dans un endroit où il y aura un minimum de distractions et d'interruptions. (Nous avions l'heureuse fortune de nous trouver dans un milieu résidentiel, ce qui est bien, mais non essentiel.)

4) Les participants doivent pouvoir trouver un sens dans les situations décrites. Ils doivent pouvoir en tirer des conclusions générales et appliquer les faits à des situations réelles, en se méfiant toutefois des stéréotypes et de l'étiquetage.

Par conséquent, bien que les exemples fournis puissent avoir leur utilité, certaines organisations sentiront peut-être le besoin d'établir leurs propres études de cas afin qu'elles correspondent mieux à leurs objectifs. Le graphique qui figure à la fin de cette partie montre comment s'y prendre. Les études de cas utilisées lors du colloque sont suivies d'un cas provenant de Vancouver.

L'animateur joue un rôle important. Lors du colloque, les participants ont été répartis en groupes à l'intérieur desquels ils devaient s'organiser. Dans d'autres circonstances, où les antécédents des participants sont très différents, il pourrait être préférable de désigner un animateur qui serait peut-être plus à même de garder la discussion sur la bonne voie et d'assurer à chacun le droit de parole. Nous avons constaté un fait intéressant: l'autorité de l'animateur désigné tendait à passer à la personne que le groupe tenait pour la plus experte dans le domaine en discussion. Même au sein de ce groupe relativement expérimenté, cette tendance a entraîné de nombreuses divergences de vues et une opposition entre "gens ordinaires" et professionnels, c'est-à-dire entre les personnes de l'extérieur et celles qui sont directement concernées. Bien que l'avis d'un expert puisse élever et éclairer la discussion, son influence peut également freiner la créativité dans la résolution de problèmes et amener les participants à formuler des recommandations réactionnaires.

L'aspect le plus utile des études de cas est peut-être le fait qu'elles permettent de dégager les traits communs de circonstances, de problèmes et de possibilités apparemment hétéroclites. Par exemple, nous avons trouvé un fil qui reliait tous les cas: l'importance des attentes individuelles, du climat qui règne dans les organismes et des attitudes et pratiques discriminatoires, et les aspects psycho-sociaux du fonctionnement des organismes qui entravent le changement. Comme le disait un des participants: "Tout tourne autour des relations." On a jugé que la plupart des organismes étaient trop hiérarchisés, qu'ils craignaient ceux qui paraissent différents et qu'ils avaient tendance à blâmer les victimes de s'attirer eux-mêmes des ennuis. Ils créent un état de dépendance, puis reprochent au client sa dépendance. Après avoir reconnu ce problème, les participants ont concentré leur attention sur les actions des professionnels qui peuvent être modifiées, de sorte que la discussion est devenue plus productive.

Les études de cas aident également à montrer qu'il n'existe pas de solutions faciles. En fait, le plus souvent, les participants se demandaient même s'ils posaient les bonnes questions. Les pratiques profondément enracinées ont de multiples causes et de ce fait appellent de multiples solutions. Lorsqu'il s'agit de problèmes interculturels, il faut abandonner la quête d'une panacée en faveur de programmes variés reposant sur la participation d'un grand nombre de personnes à tous les niveaux d'un organisme. La "ghettoïsation" et le faible prestige des professionnels chargés des relations interraciales et interculturelles est une source de problèmes. Les recommandations du groupe ont notamment porté sur des moyens de remédier à cette situation.

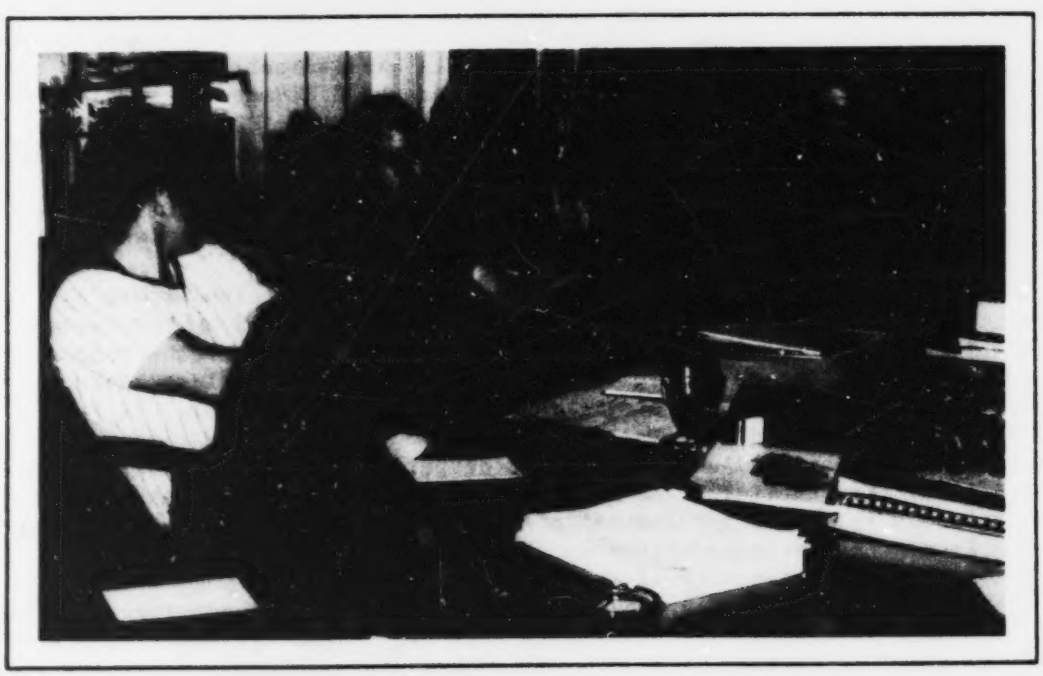
Si l'on a découvert des traits communs, l'on a également constaté que la possibilité de mettre en pratique les connaissances acquises dépendait en grande partie de la situation au sein de l'organisme concerné. Tous ont mis l'accent sur la capacité d'adaptation et la flexibilité en tant que qualités à promouvoir chez les autres. Parmi les autres qualités mentionnées, il y avait l'acceptation de la diversité et la capacité d'en faire un usage créatif. (On en a souvent donné comme exemple l'importance pour une société multilingue de compter des polyglottes parmi ses membres.)

On a également parlé de la tolérance dans des situations ambiguës; de l'appréciation des différences linguistiques, culturelles, religieuses et raciales dans les croyances et le comportement; de la patience dans le contexte de la prise de décisions consensuelle; et de la volonté d'accorder du pouvoir à d'autres pour le bien de la majorité.

Chaleur, volonté de prendre des risques, respect des autres et confiance, les participants ont beaucoup insisté sur ces qualités.

En conclusion, les participants du colloque de juin 1983 ont convenu qu'il était extrêmement difficile d'introduire des changements institutionnels importants, que ce soit dans les situations fictives qu'ils avaient examinées ou dans leurs propres organismes. Cependant, ils étaient d'accord pour dire qu'il est possible d'accroître la sensibilisation interculturelle et que les études de cas constituaient un bon moyen de faire connaître les besoins qui existent.

À cette fin, ils ont souligné l'importance des réseaux, la nécessité de s'appuyer et de se consulter entre eux, avec l'aide de la Direction du multiculturalisme. Sur ce plan, les objectifs du colloque ont certainement été atteints et la méthode employée a fait ses preuves.



John Piper, Sam Fillipoff, Lorna Smith et Teresa Gonzalez.

ÉTUDES DE CAS ET REMARQUES À L'INTENTION DES ANIMATEURS

Introduction

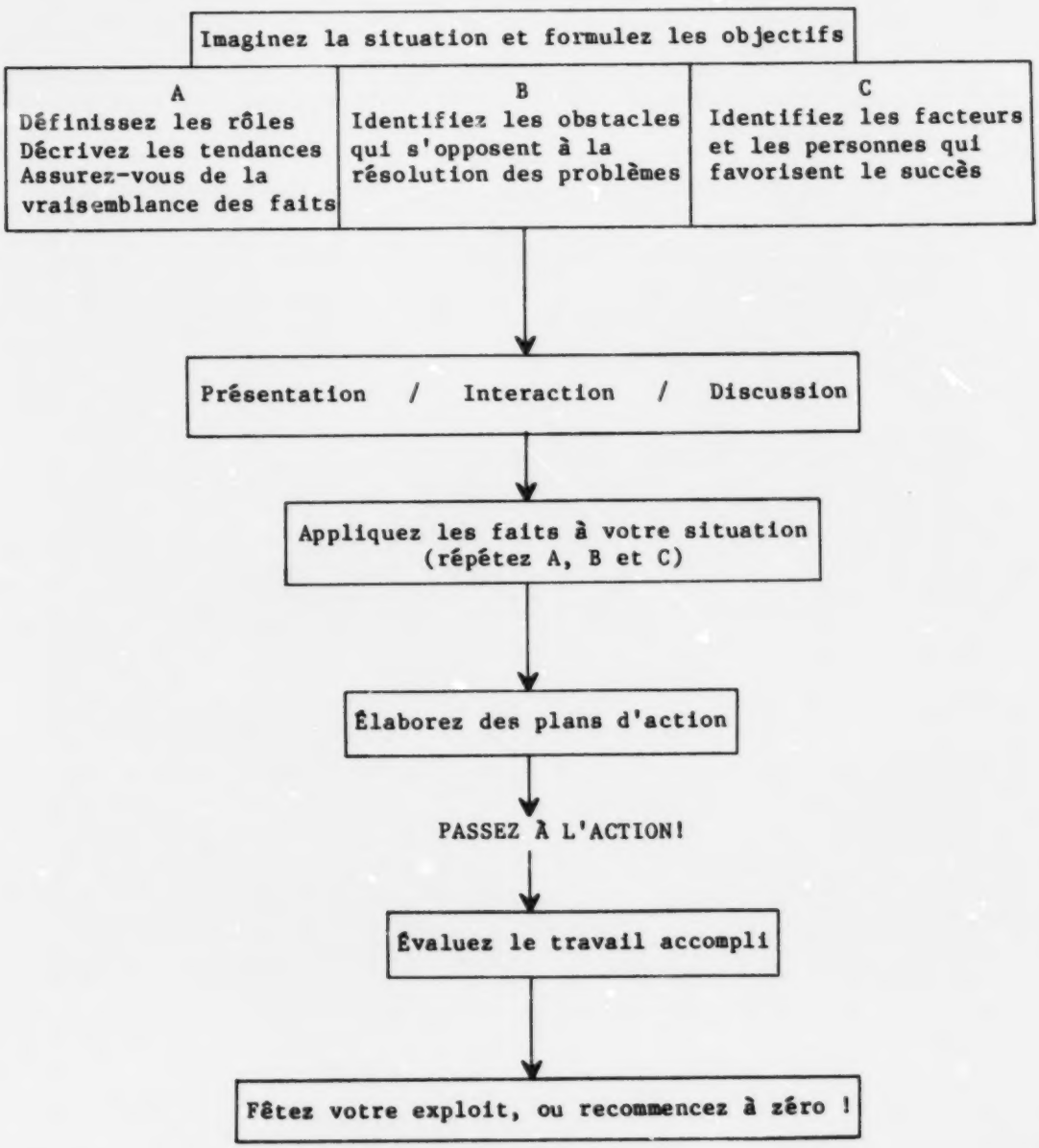
Les études de cas utilisées lors du colloque sont présentées ci-après. M. Sol Littman, président du colloque, est l'auteur de chacune d'entre elles, sauf de la dernière qui a été présentée par M. Sam Fillipoff.

Chaque étude est suivie de points dont l'animateur devrait tenir compte dans le cadre de l'analyse.

Carol Legien, Jim Potts, Roberta Russell, Pascual Delgado, Terry Tafoya et Darlene Germscheid.

Le graphique suivant pourrait vous aider à comprendre la méthode des études de cas ainsi qu'à établir vos propres études de cas. Plusieurs des ouvrages mentionnés dans la liste des ressources pourraient également vous être utiles à cet égard.

LA MÉTHODE DES ÉTUDES DE CAS


Imaginez la situation et formulez les objectifs
A
Définissez les rôles
Décrivez les tendances
Assurez-vous de la vraisemblance des faits
B
Identifiez les obstacles qui s'opposent à la résolution des problèmes
C
Identifiez les facteurs et les personnes qui favorisent le succès
Présentation / Interaction / Discussion
Appliquez les faits à votre situation (répétez A, B et C)
Élaborez des plans d'action
PASSEZ À L'ACTION!
Évaluez le travail accompli
Fêtez votre exploit, ou recommencez à zéro !

Étude de cas 1

"NE PARLE PAS DE JUSTICE ICI, MON PÈRE S'EST SAIGNÉ AUX QUATRE VEINES POUR CE SYNDICAT"

Le Syndicat canadien des ouvriers unis de l'industrie du carbone, qui regroupe 23 000 membres, passe des moments difficiles. Petit groupe radical né dans les années 30, il est devenu, avec la croissance qu'a connue l'industrie du carbone au cours de l'après-guerre, l'un des plus importants syndicats ouvriers du pays. Bien qu'il ait toujours conservé sa tendance idéaliste, il a cependant perdu petit à petit sa réputation de "radicalisme" au fur et à mesure que ses fondateurs et ses premiers organisateurs ont pris leur retraite.

La deuxième génération, soit celle qui a dirigé le syndicat dans les années 50 et 60, était surtout constituée de fils des fondateurs. Même s'ils ne partageaient pas la franche aversion de leurs prédécesseurs pour "la compagnie", ils ont cependant mené plusieurs longues grèves générales qui ont consolidé l'unité de la formation.

Dans les années 70, l'industrie du carbone a beaucoup changé. Plusieurs sociétés ont construit de nouvelles usines automatisées à l'étranger, qui se sont avérées plus rentables que celles du pays. Certaines sociétés ont certes modernisé leurs installations au Canada, mais avec l'automatisation et les besoins moindres en force physique, un nombre croissant de femmes ont été embauchées à la place des hommes. Dans le même temps, les enfants des membres du syndicat ont été de moins en moins nombreux à choisir de travailler dans les usines; certains sont allés à l'université, de nombreux autres ont choisi le travail de bureau et quelques-uns sont apparus parmi les cadres de l'entreprise.

La composition ethnique et raciale de l'effectif a également commencé à changer. Les première et deuxième générations, essentiellement composées d'Anglais et d'Écossais, comptaient bien quelque touches exotiques - Canadiens français, Polonais, Ukrainiens et Finlandais - et l'usine était bien sûr le théâtre de tiraillements. On y entendait des surnoms ethniques anodins - et d'autres moins anodins - mais l'unité du syndicat n'en souffrait pas. Par exemple, lors d'une réunion électorale à la section locale 232 au début des années 70, quelqu'un s'est levé pour présenter Charlie Andrushky au poste de délégué de l'atelier. "Je propose le "bohunk"[1] Charlie, dit-il. Il n'a peut-être que des pirojkis dans sa boîte à lunch mais il a à coeur les intérêts du syndicat." Cette déclaration a été accueillie par des applaudissements et le slogan sans méchanceté: "Mieux vaut un "bohunk" qu'une "soupe aux pois".[2]

---

1 Terme désobligeant qui désigne les ouvriers d'origine slave.
2 Un Canadien français.

De plus en plus souvent, les nouveaux membres du syndicat étaient des Noirs des Antilles, des musulmans du Pakistan, des Sikhs du Pendjab et des Chinois de Hong Kong. On les appelait "nègre", "moricaud", chinetoque", ou "Paki" et ainsi de suite, et ils s'en offusquaient. Ils ne trouvaient rien de drôle à ces commentaires. Il suffisait d'en rajouter un peu pour que la bagarre éclate. La plupart des travailleurs voulaient bien s'abstenir de faire ce genre de blagues, mais il y en avait toujours quelques-uns qui ne voulaient pas lâcher.

Le syndicat était conscient du problème. Au congrès annuel, des résolutions ont été adoptées, exigeant des possibilités d'emploi égales pour tous les employés, sans égard à la race, à la religion et au pays d'origine. Les délégués défendaient tout aussi farouchement les membres blancs que les membres noirs. Mais certains membres noirs soutenaient que le syndicat s'occupait mal de leurs griefs, tandis que les représentants syndicaux leur rétorquaient que leurs plaintes étaient déraisonnables et impossibles à défendre. Par ailleurs, les femmes rapportaient souvent des comportements sexistes à l'usine et certains hommes, en retour, s'offusquaient de leur attitude beaucoup trop prude, à leur avis. "Tout de même, soutenait l'un deux, nous sommes dans une usine, pas dans une église. Ce sont des ouvrières, pas des saintes." L'unité du syndicat en était sans contredit minée, puisque ces problèmes, qui n'avaient guère rapport aux problèmes traditionnels liés aux salaires, aux heures de travail et aux conditions de travail, demeuraient irrésolus.

Le plus gros problème, cependant, ne fait que poindre à l'horizon. Actuellement, la récession économique apporte dans son sillage des mises à pied massives dans l'industrie du carbone. Le syndicat, conformément à une politique de longue date, s'en tient au principe selon lequel l'employé le plus ancien est le dernier mis à pied. Cependant, les Noirs, les Pakistanais, les Sikhs et les Chinois voient là une pratique raciste. Étant donné qu'ils sont parmi les derniers employés embauchés, ils soutiennent qu'un nombre disproportionné d'employés appartenant aux "minorités visibles" se font rouler. Au cours d'une récente réunion de section locale, Hupdip Singh Badjah, l'un des plus anciens employés sikhs, a qualifié d'injuste le principe de l'ancienneté.

"Hé! ne viens pas me parler de justice ici, toi, cria l'un des plus anciens membres du syndicat, mon père s'est saigné aux quatres veines pour ce syndicat."

* * *

Objectif: La solidarité syndicale, l'entraide et l'esprit de corps. Ce qui unit les gens pendant une grève longue et difficile.

Questions: Pourquoi les changements récents dans la composition du syndicat font-ils tant problème? Pourquoi les nouveaux membres ne peuvent-ils pas prendre les tracasseries moins au sérieux, comme ceux qui sont venus avant eux?

Travaux pratiques:
Concevoir un programme qui aidera le syndicat à retrouver toute sa force.

Remarques à l'intention de l'animateur

- Trop souvent, nous perdons du temps à discuter de choses que nous ne pouvons pas changer. Comment rompre cette habitude et s'efforcer de résoudre les problèmes d'une manière constructive?

- Ici, le conflit concerne essentiellement la protection de l'ancienneté et le maintien des avantages acquis par les minorités qui viennent d'accéder à un milieu dont elles étaient auparavant exclues. Soyez attentif aux questions susceptibles de soulever les passions, comme les quotas, le traitement préférentiel et "l'abaissement des normes". Dans bien des cas, les personnes au pouvoir se servent des tensions raciales pour semer la discorde et pour favoriser les rivalités en vue de l'obtention de récompenses, somme toute, accessoires.

- Si la formulation de lignes de conduite au sommet de la hiérarchie est pratique dans l'immédiat, elle ne peut être efficace sans la participation et l'information des employés au bas de l'échelle.

Étude de cas 2

"ON DEMANDE QUELQU'UN PARLANT LE PENDJABI, AU SERVICE DES DIABÉTIQUES"

Même si elle compte certains des meilleurs spécialistes - médecins, infirmières, internes, travailleurs sociaux, diététiciens et psychiatres - du Canada, l'équipe chargée des jeunes diabétiques d'un grand hôpital métropolitain n'obtient pas toujours, auprès de ses patients, les résultats auxquels elle pourrait s'attendre. Trop souvent, les enfants traités - surtout les enfants d'immigrants - doivent revenir à l'hôpital pour faire rétablir leur taux de glucose. Beaucoup d'entre eux ont fait fi des régimes sévères prescrits par les diététiciens ou ont négligé d'analyser leur urine et de prendre leur insuline.

Le chef du service, un médecin sérieux et très compétent, tenant de longue date du soin des malades par une équipe plutôt que par un médecin seul, est fort désappointé. Selon lui, le traitement du diabète suppose plus que des interventions médicales. Il avait réussi à convaincre l'hôpital qu'il fallait s'occuper de toute la famille plutôt que du seul patient. Par ailleurs, il avait vite compris que l'apparition et l'identification de la maladie pouvaient bouleverser le malade et causer de tels soucis à la famille que le traitement s'en trouvait compliqué. C'est pourquoi il jugeait primordial le rôle joué par les infirmières-conseillères, les travailleurs sociaux et les psychiatres qu'il avait ajoutés à l'équipe.

Dans l'hôpital, on entendait souvent, au haut-parleur, des annonces comme celle-ci : "On demande une personne qui parle grec (espagnol, pendjabi, ourdou ou bulgare)." La personne répondant à l'annonce pouvait tout aussi bien être un visiteur, un patient, un garçon de salle, une femme de ménage ou un cuisinier. Le mérite de ces interprètes d'occasion, qui pourtant valaient mieux que rien du tout, était toutefois discutable. Leur manque de connaissances médicales, attribuable dans certain cas à leur peu d'instruction, était parfois cause de confusion et d'embarras considérables.

Pourtant, l'hôpital n'était pas totalement démuni de traducteurs. Consciente de la nature changeante de la population de la ville (presque un tiers des habitants sont des "immigrants" arrivés au cours des 25 dernières années et presque la moitié des enfants inscrits dans les écoles publiques viennent de familles où l'anglais est, au mieux, une langue seconde), la direction de l'hôpital avait embauché un interprète italien à plein temps et un interprète portugais à mi-temps. Ils étaient cependant extrêmement pris, et souvent aux moments où leurs services étaient le plus nécessaires. Les administrateurs de l'hôpital auraient été disposés à en embaucher d'autres, mais ils soutenaient que leur budget ne le permettait pas.

L'équipe chargée des jeunes diabétiques était un des services qui avaient le plus souvent recours aux interprètes. Tous, à l'exception de

quelques internes, étaient des Canadiens de race blance et de religion protestante, catholique ou juive. Comme dans tous les grands hôpitaux qui dispensent une formation, beaucoup d'internes venaient de l'étranger : Grande-Bretagne, Inde, Australie, Nouvelle-Zélande, Nigeria, Jamaïque, Trinité, Venezuela, Mexique et États-Unis. On y retrouve également deux Canadiens d'ascendance japonaise.

Leurs patients proviennent de milieux raciaux et culturels encore plus diversifiés. En sept ans, l'équipe avait traité des jeunes des groupes suivants : Canadiens "pure laine", autochtones du Canada, Anglais, Écossais, Irlandais, Suédois, Canadiens français, Indiens, Pakistanais, Maltais, Italiens, Portugais Guyanais, Mexicains, Américains, Chinois, Grecs, Néerlandais, Polonais, Ukrainiens, Portoricains et Espagnols.

Les internes travaillaient avec l'équipe de deux à six mois. La direction ne cherchait pas cependant à assortir les patients et les médecins en fonction de la race ou de l'origine ethnique. Il semblerait en effet que les internes n'auraient guère apprécié une telle mesure de la direction.

Dans un tel contexte, l'enfant atteint de diabète est traité de la façon suivante : dès qu'il présente des symptômes, il est admis à l'hôpital pour une ou deux semaines. Pendant cette période, on stabilise son état, en déterminant le dosage nécessaire de nourriture et d'insuline. Au même moment, l'enfant et sa famille suivent des cours et une thérapie d'une durée de dix à douze heures donnés par une infirmière. Celle-ci leur explique la nature de la maladie, l'importance des injections d'insuline, la façon d'analyser l'urine, de se servir d'une seringue et de surveiller le régime alimentaire de l'enfant. Ils passent plusieurs heures avec le diététicien afin de discuter du régime alimentaire, c'est-à-dire quoi manger, combien et quand pour contrebalancer l'insuline. Le travailleur social passe un temps considérable avec la famille afin d'étudier la réaction de celle-ci au diagnostic et de déceler toute attitude négative. Au cours d'une réunion, les membres de l'équipe échangent leurs impressions. Lors d'une dernière entrevue avec les parents, les médecins rapportent les conclusions de l'équipe. Les traitements suivants sont dispensés par le médecin de famille ou la clinique externe de l'hôpital, au choix de la famille.

Les diététiciens de l'équipe rapportent que bien des familles canadiennes acceptent difficilement de se passer de leurs aliments et friandises préférés pour le bien de leur enfant diabétique. Chez les familles d'immigrants, cette résistance est encore plus forte. Les mères lèvent les bras au ciel et déclarent : "Nous ne mangeons jamais de ci. Je ne sais pas comment préparer ça." Des mères indiennes, habituées, avant leur arrivée au Canada, d'être entourées de serviteurs, semblent découragées à l'idée de devoir préparer des mets spéciaux pour une seule personne, peser des aliments et suivre des recettes étranges.

Ce programme de formation est essentiel pour donner aux jeunes diabétiques un bon départ et assurer la stabilité de leur état. Le processus semble cependant dérouter les parents de certains groupes ethniques. Ainsi, l'infirmière a souvent le sentiment que les parents

ne la comprennent pas et qu'ils retirent très peu de ses enseignements. Certains refusent d'accepter les faits médicaux et s'attendent à une guérison soudaine. Certains parlent de leurs parents ou grands-parents qui soignaient leur diabète de telle ou telle façon, qu'ils considèrent meilleure que le traitement prescrit par l'équipe médicale.

Dans certains familles italiennes, le père écarte la mère, prétendant qu'elle n'est pas capable de s'occuper de manipulations aussi complexes que les analyses d'urine et les injections. Le père s'attribue le rôle du médecin. D'autres sont incapables de laisser leur enfant faire ses injections d'insuline. Par conséquent, celui-ci n'apprend pas à s'occuper lui-même de son régime et les déséquilibres surviennent. Dans certains cas, les parents considèrent leur fille comme "endommagée" et, par conséquent, impossible à marier.

Certains parents grecs, surtout les pères, peuvent difficilement accepter qu'un garçon souffre d'une maladie chronique; à leurs yeux, il n'est plus un homme à part entière. Pour le personnel médical, toutes ces caractéristiques culturelles, de même que les constatations des travailleurs sociaux et des psychiatres, sont "intéressantes" mais pas de sa compétence.

* * *

Objectifs: L'équipe cherche avant tout à stabiliser l'état des enfants diabétiques. Elle se juge souple et prête à faire tous les efforts pour atteindre les parents, mais elle ne voit pas ce qu'elle pourrait faire de plus, même si le budget le permettait.

Questions: Quelle a été l'erreur de l'hôpital? L'équipe utilise-t-elle touses ses ressources? Devrait-elle redéfinir ses objectifs?

Travaux pratiques:
Concevoir un programme qui, dans un contexte hospitalier, rende plus efficace le travail de l'équipe chargée des diabétiques.

Remarques à l'intention de l'animateur

- Les participants ont convenu d'emblée que le diabète est une maladie grave, d'origine strictement physiologique; néanmoins, divers facteurs psychologiques et sociaux influent sur la stabilisation.

- Trop souvent, les établissements considèrent les problèmes de non-obéissance comme des échecs personnels et se défendent en blâmant le malade, plutôt que d'analyser les échecs et de reconnaître l'insensibilité dont ils font preuve. Trop souvent, les facteurs raciaux et culturels nous paraissent accessoires. Dans le cas à l'étude, les habitudes alimentaires des groupes et leur attitude à l'égard des analyses d'urine et de la maladie revêtent une importance capitale en ce qui concerne la stabilisation de l'état des enfants malades.

- La discussion du présent cas permet également de faire ressortir le fait qu'il est habituellement possible d'améliorer la compréhension interculturelle, dans les limites d'un budget donné, par la réorientation des priorités et la sensibilisation aux besoins culturels. Le refus de modifier les systèmes sous prétexte du manque d'argent n'est qu'un faux-fuyant.

- Le bilinguisme des employés devrait être considéré comme un atout et être exploité plutôt que découragé.

Étude de cas 3

CARNAVAL DES ANTILLES : AU-DELÀ DE LA COULEUR LOCALE ET DU FOLKLORE

Les participants s'en souviennent comme d'un "grand jour" : beaucoup de musique, beaucoup de danse, des costumes raffinés et pleins d'imagination. Ce sont le résultat et le point culminant - tant attendus et tant appréhendés à la fois - de nombreuses semaines de planification passées à la confection de costumes et à la répétition de numéros de danse. Ce sont également les inévitables courses contre la montre à la dernière minute et une gueule de bois mémorable le lendemain matin.

C'est également un jour de fierté au cours duquel la communauté antillaise défile dans les rues du centre-ville, avec sa musique, son imaginaire et son sens de la fête. C'est un jour où les policiers sont visiblement au service de la communauté antillaise, escortant le défilé et arrêtant la circulation pour permettre le passage des nombreux chars de carnaval et du flot des danseurs costumés. Ce jour-là, des milliers de Blancs regardent défiler les Antillais. C'est la fête de la fierté, le jour où l'on peut dire : "Regardez ce que j'ai à offrir. Moi aussi, j'ai hérité d'un riche passé."

Mais le ciel n'est pas si bleu qu'il le paraît. Chaque année, la rivalité est de plus en plus farouche. Chaque année, les groupes représentant les différentes îles des Antilles ont peur de ne pas être à la hauteur s'ils ne se fient qu'aux amateurs ou aux orchestres semi-professionnels locaux. Chaque année, ils font appel à de plus grosses vedettes, à des orchestres de plus en plus coûteux qu'ils font venir spécialement pour l'occasion. Chaque année, il devient de plus en plus difficile de trouver des hommes et des femmes qui passeront des centaines d'heures à confectionner les costumes raffinés et vaporeux qui contribuent tellement à créer l'ambiance de carnaval. Chaque année, de plus en plus de mécontents protestent, soutenant que "le carnaval n'est pas vraiment une tradition dans leur île. C'est principalement à la Trinité, affirment-ils, que le carnaval a pris naissance à la suite des célébrations qui précèdent le Carême et qui sont communes aux pays catholiques".

Chaque année, de plus en plus de voix s'élèvent et clament : "Toute cette énergie et tout cet argent pour un seul jour de festivités, quel gâchis ! Mieux vaudrait s'attaquer aux sérieux problèmes de la communauté noire du Canada."

Ces "trouble-fête" sont cependant dénigrés par les pouvoirs en place, les agents artistiques, les agents de voyage et les organisateurs de la fête. Ils sont également décriés par les nombreuses organisations canado-antillaises qui comptent sur les bals, les concours de beauté et les concours d'orchestres tenus en marge du défilé pour regarnir leurs coffres.

Les plus farouches partisans du carnaval annuel des Antilles au Canada sont les ministères du tourisme des différents gouvernements antillais. Ils y voient une façon efficace de garder le contact avec les compatriotes vivant à l'étranger et de les encourager à retourner au pays en touristes. C'est également une façon peu coûteuse de donner aux Canadiens un aperçu du dépaysement qui les attend s'ils visitent les Antilles. Ainsi, à chaque année, ces ministères prennent les choses de plus en plus en main. À mesure que le nombre de volontaires canado-antillais diminue, les ministères engagent les meilleurs costumiers et les envoient au Canada pour plusieurs semaines. Dans un atelier loué par l'association locale, ils dirigent l'équipe chargée de concevoir et de confectionner les costumes des danseurs.

Toutefois, cela ne suffit pas pour maintenir le carnaval à flot. Celui de cet été se heurte à des difficultés grandissantes, d'ordre financier surtout. Les dirigeants de la communauté antillaise ont convenu de se rencontrer au début de l'automne prochain pour décider du sort du carnaval. Quelques-uns d'entre eux sont prêts à l'abandonner. D'autres sont décidés à le sauver. Même s'ils ont reçu régulièrement des subventions de la municipalité et de la province, ils sont déterminés à faire augmenter, sinon doubler, ces subventions. À cet égard, les dirigeants de la communauté noire qui s'occupent de la reconnaissance des droits civils font montre d'un certain scepticisme; les motifs de confrontation avec les pouvoirs établis sont suffisamment nombreux, disent-ils, et parmi ces motifs, le carnaval ne devrait pas venir en tête de liste.

* * *

Objectifs : Ils sont mal définis. Le groupe devrait les préciser davantage.

Questions : Le carnaval mérite-t-il d'être épargné? Peut-il être sauvé ? Aux besoins de qui répond-il? Quelles en sont, selon vous, les perspectives d'avenir?

Travaux pratiques :

(1) Rédiger une demande de financement qui persuadera la municipalité et la province d'augmenter leurs subventions.

(2) Supposez que vous formez un comité chargé de conseiller le maire sur les affaires ethniques et les manifestations artistiques. Supposez que le maire vous ait demandé de lui faire une recommandation concernant la demande de subvention. Rédigez une réponse détaillée.

Remarques à l'intention de l'animateur

- Qu'elles s'appellent "carnaval", "rassemblement", "festival des pionniers" ou "festival folklorique", le groupe remarquera rapidement la forte ressemblance qui existe entre les manifestations ethnoculturelles organisées chaque année dans leur localité et celles des autres villes. Il aura également tôt fait de faire ressortir les faiblesses de ces manifestations en tant qu'instruments de sensibilisation au

multiculturalisme et notera le rapide désintéressement des volontaires, les querelles entre factions rivales pour le droit de représenter leur groupe ethnique et le mercantilisme des entreprises locales et des organisations touristiques qui cherchent à détourner ces manifestations à leur profit.

- Comment faire pour transformer ce type de fête en un véritable instruments de sensibilisation interculturelle par opposition à un ensemble de "divertissements parallèles"?

- Comment faire en sorte que ces manifestations continuent de permettre aux gens de rester en contact avec leur culture et les valeurs qui leur tiennent à coeur tout en veillant à ce qu'elles constituent des instruments de sensibilisation pour la population en général?

- Y a-t-il moyen d'encourager la participation active des membres des autres groupes ethniques?

- N'est-ce pas le devoir de nos diverses organisations d'assurer aux minorités ethniques la possibilité de faire comprendre le véritable sens d'activités et d'ornements "exotiques" en apparence?

Art Stinson, Carol Legien et Pascual Delgado.

Étude de cas 4

"CE N'EST PAS ICI QUE VOUS AUREZ DE L'AVANCEMENT", OU L'HISTOIRE D'UNE ESCOUADE ETHNIQUE

Oui, vraiment, cela avait été une semaine terrible, une des pires dont Peter Smith, sergent responsable de l'escouade ethnique, pouvait se souvenir. Pour commencer, Chris Sebastien, un des meilleurs éléments de l'escouade, avait demandé une mutation. Il avait fallu trois ans à Chris pour gagner la confiance de la communauté portugaise, pour parvenir à connaître les hommes publics, les éminences grises, les prêtres et les politiciens en devenir. Et maintenant, le voilà qui voulait quitter l'escouade.

"Je serai franc avec vous, sergent, lui avait dit Sebastien, ce que je veux, c'est de l'avancement, et ce n'est pas ici que j'en aurai. Je viens d'une famille ambitieuse. Mes parents étaient colons en Angola avant l'accession de ce pays à l'indépendance. Nous croyons à l'avancement. Mais ici, dans l'escouade ethnique, je suis étiqueté comme le flic portugais. Je ne suis pas censé avancer plus vite que les autres membres de ma communauté." C'était là un refrain que Smith connaissait bien. Depuis cinq ans qu'il faisait partie de l'escouade, il en avait entendu plusieurs variantes de la bouche d'agents noirs, italiens et grecs.

Il était difficile de prouver que vous méritiez de l'avancement dans une organisation où l'obtention d'une promotion dépendait du nombre d'arrestations, de contraventions et d'informateurs que vous aviez à votre compte. Mais l'escouade ethnique avait pour tâche de décourager le crime et non pas d'arriver en trombe une fois celui-ci commis. Il lui incombait de gagner l'amitié des gens qui se méfiaient de la police et de les persuader que celle-ci était là pour les protéger. Cela l'avait toujours étonné de voir combien peu de policiers - des simples agents aux chefs - comprenaient le véritable but de l'escouade. Chaque fois qu'il descendait au quartier général du centre-ville, il se trouvait toujours quelqu'un pour lui dire: "Hé! Pete, quand te remets-tu au boulot? Quand vas-tu redevenir policier?"

La semaine précédente n'avait pas été rose non plus. L'inspecteur Breaker, de la 33^{e} division, lui avait téléphoné pour le gourmander. "Bon Dieu! sergent, vous ne surveillez pas vos hommes?", lui avait crié l'inspecteur au crâne dégarni et au cou de taureau. "Un d'entre eux - un dénommé Caruso, je crois - est venu à l'assemblée communautaire en complet de soie blanc, un sac à main en bandoulière. Vous savez de quoi il avait l'air? D'un agent d'un mouvement de libération des gais! On pouvait voir ricaner tout bas certains des hommes d'affaires présents. Ce n'est pas là le genre d'impression que la police veut donner au public. Qu'est-ce que le fait qu'il est Italien vient faire là-dedans? Je me fous de la façon dont s'habillent les Ritals, bon sang, c'est un policier!"

Ce n'était pas tout. Le même jour, la 64^{e} division avait fait une descente au garage I and I et arrêté tous ceux qui s'y trouvaient, y compris l'avocat noir Hartley Bromley, venu faire estimer le coût des réparations dont la voiture de sa fille avait besoin. Quelle situation embarrassante! L'escouade ethnique avait déjà fait une douzaine de

vérifications sur cette entreprise. Les types qui le tenaient étaient honnêtes ; bien sûr ils avaient un aspect déroutant, c'étaient des membres du mouvement du Ras Tafari; ils étaient forts en gueule et ergoteurs, peut-être, mais honnêtes. Ils ne démontaient pas de voitures volées, ne recelaient pas, ne laissaient personne de louche rôder dans les parages, n'apportaient pas d'herbe au garage ni ne permettaient à quiconque d'en laisser sur les lieux. Ils faisaient du bon travail et ne prenaient pas trop cher. Deux ou trois d'entre eux suivaient des cours dans un collège communautaire et leur chef, Andrew, un pédant comme on en voit rarement, suivait des cours à l'université. Le problème, c'est que les gars à la division ne pouvaient pas les sentir à cause de leurs cheveux longs et de l'arrogance qu'ils percevaient chez eux. Ils ne cessaient de les harceler, exigeant leurs pièces d'identité et les humiliant.

La dernière descente avait été le comble. Les gars de la 64e avaient surgi, le revolver à la main, et ramené tout le monde au poste, menottes aux poignets, y compris Hartley, qui refusa de présenter toute pièce d'identité. Après l'incident, les chefs de file noirs avaient téléphoné à Smith les uns après les autres, exigeant qu'il fasse quelque chose, sinon à quoi diable servait l'escouade ethnique? Mais, dans cette affaire, Smith avait décidé de ne pas intervenir. L'inspecteur à la 64e n'avait jamais prisé l'escouade et n'attendait que le moment où Smith outrepasserait ses pouvoirs et s'immiscerait dans les affaires de la division. En outre, son rapport sur le garage I and I traînait sur le bureau du chef depuis des mois. Il valait mieux laisser les choses se tasser. Peut-être que la presse...

Si seulement le chef était conséquent, pensait Smith. En général, il appuyait l'escouade. Il l'avait mise sur pied pendant qu'il n'était encore que sous-chef, et lorsqu'il s'adressait à des groupes de citoyens, il continuait à la citer en exemple. Mais il arrivait au chef de s'impatienter et d'exiger que l'escouade joue un rôle plus grand dans l'obtention de renseignements sur les criminels. "Ne perdez pas de vue votre principal objectif, sergent, disait-il. Nous voulons que vous gagniez la confiance des communautés ethnoculturelles, c'est sûr, mais cela ne vous empêche pas de garder les yeux et les oreilles ouverts et de nous communiquer des informations." Le chef se lassait parfois d'avoir à défendre l'escouade contre des fossiles à l'esprit étroit comme l'inspecteur Breaker et laissait entendre à Smith et à ses adjoints qu'ils avaient intérêt à effectuer davantage d'arrestations.

Smith feuilleta le rapport annuel de l'escouade qui se trouvait sur son bureau. Quatorze hommes représentant six religions différentes, parlant en tout 37 langues. L'escouade comptait un membre de chacune des grandes communautés culturelles, sauf les communautés chinoise et sikh. Elle avait vu le jour pendant les années 60, époque difficile marquée par l'apparition des hippies et la banalisation de la drogue. Elle avait mis un certain temps à comprendre qu'il ne servait à rien de taper sur ces gamins. Ils n'en devenaient que plus entêtés et, de toute façon, un grand nombre d'entre eux venaient de la classe moyenne et leurs parents n'auraient pas admis que la police les brutalise. Il était préférable de s'asseoir et de discuter avec eux. C'est à cette époque que le chef actuel, chambardant tout le système, avait organisé la première escouade des relations avec la collectivité, composée entièrement de jeunes hommes capables d'opposer le sourire aux insultes, aux épithètes injurieuses. Cela avait marché. Il y avait de moins en moins de confrontations entre la police et les jeunes de la rue. Ensuite, la communauté italienne devenant plus importante, l'escouade s'était employée à convaincre la collectivité de faire confiance à la police et de se mettre sous sa protection au lieu de laisser les voyous faire la loi. Cela aussi ayant marché, l'escouade avait grossi.

Demain, il faudrait accorder sa mutation à Sébastien ou le convaincre de rester dans l'escouade. Smith ne savait pas encore lequel des deux partis il choisirait.

* * *

Objectif: Parmi les objectifs de l'escouade, un certain nombre, semble-t-il, se chevauchent ou s'opposent. Veuillez les trier et les classer par ordre de priorité.

Questions: Est-il souhaitable d'intégrer une escouade ethnique dans un corps de police moderne qui a affaire à diverses communautés ethnoculturelles et raciales? Faudrait-il élargir l'escouade et l'étendre au corps de police en entier? Y a-t-il un risque que les autres policiers laissent à l'escouade toutes les démarches "amicales" et continuent leur travail comme d'habitude?

Travaux pratiques:

Rédiger un rapport à l'intention de la commission de police dans lequel vous recommandez que chaque division se dote d'une escouade ethnique. Expliquez comment vous en choisiriez les membres, quels rapports ils entretiendraient avec le reste de la division et comment ils réagiraient avec des agents haut placés comme Breaker et l'inspecteur qui dirige la 64^{e} division. Quel type de formation suggéreriez-vous?

Remarques à l'intention de l'animateur

- Pendant une grande partie de la discussion, on s'interrogera sans doute sur l'utilité d'une "escouade ethnique" et sur le peu de reconnaissance dont jouissent les membres de l'escouade en question. Les participants se diront peut-être d'avis que l'escouade ethnique a été "ghettoïsée", isolée et utilisée comme un symbole pour plaire à l'opinion. Sous le voile de l'escouade ethnique, la police pouvait continuer d'agir à sa guise. Ils se rendront vite compte qu'il est possible de faire des rapprochements avec le rôle et le statut du personnel affecté aux relations interculturelles dans d'autres institutions comme les écoles et les hôpitaux.

- Comment pourrait-on changer la situation de manière que les compétences dans le domaine des relations interculturelles soient mises en valeur et comptent parmi les compétences professionnelles nécessaires pour obtenir de l'avancement?

- Comment éviter la "ghettoïsation" des spécialistes en relations interculturelles et promouvoir l'acquisition de ces compétences par tous les professionnels?

- Comment mettre à profit le bilinguisme et la compréhension culturelle d'un employé sans l'isoler de sorte qu'il ne puisse travailler qu'avec des membres du même groupe culturel?

- Quelles lignes de conduite les établissements devraient-ils adopter en matière de recrutement et d'avancement et quelle orientation devraient-ils donner au perfectionnement professionnel?

Barbara Thomas
et
Paul Winn

Étude de cas 5

"TRÈS PEU DE CES PERSONNES SONT PRÊTES À ASSUMER CE GENRE DE RESPONSABILITÉS!"

Aucun visiteur de cet immeuble de l'administration provincial ne pouvait manquer de reconnaître que la province appliquait un programme d'action positive. On pouvait y voir des gens de toutes les races et bon nombre des noms qui figuraient sur les portes se terminaient en -ski, -ic, -orf, -itz, -ovitch et -stein.

Cependant, lorsqu'on en arrivait à la myriade de conseils, comités et commissions - au sein desquels siègent des travailleurs bénévoles et rémunérés, à plein temps et à temps partiel - qui se penchent sur tous les aspects de l'administration de la province, des levés hydrogéologiques à l'énergie atomique, l'égalité des chances était moins évidente. Il n'existait pas de mécontentement général, encore que les membres les mieux informés des communautés d'immigrants fraîchement débarqués s'élevaient parfois contre la situation. Mais leurs compatriotes étaient, pour la plupart, trop occupés à s'établir au Canada pour s'attarder au processus de nominations du gouvernement.

Une des nombreuses commissions consultatives sur le multiculturalisme mises sur pied par le gouvernement provincial a néanmoins décidé de s'intéresser à cette question. Comme elle ne pouvait pas se permettre de mener une recherche de grande envergure, elle a effectué un sondage informel sur les quelque 1 000 membres de conseils et de commissions créés par la province. Dans la plupart des cas, les membres de la commission sur le multiculturalisme ont pu assez facilement déterminer l'origine ethnique des personnes nommées. Un coup d'oeil dans le "Who's Who" suffisait habituellement pour obtenir tous les renseignements nécessaires. En cas de doute, ils s'adressaient discrètement au personnel de l'organisme ou de la société d'État en cause. À la fin de leur enquête, ils étaient certains à 98 p. 100 d'avoir correctement déterminé l'origine des personnes en question.

En voici les résultats :

ORIGINE ETHNIQUE DES MEMBRES DE CONSEILS ET DE COMITÉS DE 84 ORGANISMES PROVINCIAUX

	Total	Britannique	Française	Autres
Nombre de membres	877	677	45	155
Pourcentage	100	77,2	5,1	17,7

En tenant compte du sexe, les résultats se ventilaient comme suit :

SEXE ET ORIGINE ETHNIQUE DES MEMBRES DE CONSEILS ET DE COMITÉS DE 84 ORGANISMES PROVINCIAUX

	Total	Britannique	Française	Autres
Femmes	142	102	12	28
Pourcentage	16,2	11,6	1,4	3,2
Hommes	735	575	33	127
Pourcentage	83,8	65,6	3,7	14,5
Total	877	677	45	155
Pourcentage	100	77,2	5,1	17,7

Plusieurs membres de la commission du multiculturalisme ont soutenu que les conclusions de l'étude ne voulaient rien dire. La plupart des immigrants récemment arrivés, affirmaient-ils, n'avaient pas encore l'instruction et l'expérience voulues pour occuper ces postes. La prochaine génération serait peut-être mieux préparée. L'étude démontrait toutefois qu'il n'existait pas d'uniformité dans les critères de nomination. Seules quelques-unes des personnes nommées possédaient véritablement des qualifications spéciales. Des personnes sans formation en art - voire sans intérêt pour la chose - étaient nommées au conseil d'administration du Musée des beaux-arts et des personnes sans antécédents en médecine vétérinaire faisaient partie de différentes commissions dans ce domaine. La représentation régionale et l'origine britannique étaient les seules constantes que la commission pouvait discerner. Même les personnes choisies pour leurs aptitudes spéciales ou pour leur formation dans un domaine particulier provenaient d'un cercle très restreint.

Il est intéressant de noter que la grande majorité des personnes d'origine ethnique autre que britannique ou française avaient été nommées à la poignée d'organismes multiculturels et de défense des droits de la personne que la province parrainait.

Une fois publié par la commission sur le multiculturalisme, le rapport a été sévèrement critiqué par la presse. On disait que les membres de la commission étaient des ingrats et que l'étude était "bâclée et inexacte". Un éditorialiste d'un grand journal a même dénoncé l'étude comme étant le fruit d'un "racisme à rebours". Le gouvernement, quant à lui, gardait un silence maussade.

* * *

Objectifs: Nomination faite au mérite.

Questions: Le principe de la nomination faite au mérite est-il différent de celui qui sous-tend les programmes d'action positive?

Travaux pratiques:

Utilisez les tableaux qui figurent ci-dessus pour persuader votre gouvernement provincial de devenir un employeur offrant des chances égales à tous. Exposez votre méthode pour éviter les éventuelles réactions négatives des fonctionnaires et des médias.

Remarques à l'intention de l'animateur

- Le groupe pourrait s'attarder longuement à l'étude de la notion de nomination faite au mérite et constater que les critères habituels utilisés pour définir le "mérite" ne sont pas appropriés. Cette notion devrait être redéfinie; elle ne peut se limiter à la profession, à l'instruction et à l'engagement politique. Le sens du mot "mérite" pourrait également englober la compréhension qu'une personne a d'un groupe minoritaire grâce à son appartenance à ce groupe, les connaissances acquises en vivant dans une certaine communauté et la sensibilisation aux besoins de cette communauté.

- Au cours de la discussion, on mentionnera sûrement le fait que les gens s'imaginent qu'à leur arrivée, les immigrants n'ont pas d'argent et peu d'instruction.

- Un bon moyen d'alimenter la discussion serait de poser la question suivante : "Quand cesse-t-on d'être immigrant?"

- Comment peut-on lutter contre les stéréotypes à l'égard des immigrants et des minorités ethniques?

- Comment sensibiliser les gens aux différences entre les générations au sein des groupes ethniques?

- Comment favoriser une plus grande ouverture d'esprit et promouvoir le développement communautaire?

- Quelle ligne de conduite les organisations ethniques elles-mêmes devraient-elles adopter en vue d'assurer une représentation plus équitable des minorités ethniques au sein des commissions gouvernementales et autres? (Vous pourriez faire comprendre au groupe l'importance capitale des coalitions interculturelles à cet égard.)

- Les minorités ethniques ne devraient-elles pas former des groupes de pression qui tiennent compte à la fois de leurs intérêts et de ceux de tous les autres groupes? Comment?

Étude de cas 6

"VOS GENS, NOS GENS", OU LES TRIBULATIONS D'UN ORGANISME DE FINANCEMENT QUI OEUVRE À L'ÉCHELLE D'UNE GRANDE VILLE

Les responsables du Grand fonds métropolitain, fondé il y a 30 ans dans le but d'amasser des fonds pour tous les grands organismes sociaux de la ville, sont extrêmement conscients de la mesure dans laquelle la composition de la population a changé. Ainsi, il y a 50 ans, elle était composée à 80 p. 100 de Blancs, d'ascendance anglo-celtique et de religion protestante ou catholique. À l'heure actuelle, près de 45 p. 100 de la population de la ville vient de pays autres que ceux des îles britanniques. Outre les groupes majeurs d'Italiens, de Grecs, de Portugais, d'Allemands et de Hongrois, on y compte un grand nombre d'Indiens, de Pakistanais, de Chinois de Hong Kong, de Noirs des Antilles, de Vietnamiens et de Laotiens.

Le Grand fonds est administré par de nombreux comités bénévoles, dont les membres sont nommés par le président. L'idée de départ était que plus les comités compteraient de membres, plus ils auraient de ramifications dans la population et plus les sommes recueillies seraient élevées. La plupart des gens qui font partie des comités se connaissent. Ils viennent généralement des mêmes couches économiques, se rencontrent dans les réunions d'autres conseils d'administration : ceux de l'hôptal, de la troupe de ballet ou du club nautique. Bon nombre d'entre eux sont, sinon des membres des "vieilles familles" de la ville, du moins des gens qui s'entendent fort bien avec ceux-ci. On retrouve dans leurs rangs certains entrepreneurs juifs bien connus et plusieurs immigrants cultivés originaires de l'Inde, de la Chine et des pays d'Europe.

Au cours des sept ou huit dernières années, le conseil d'administration du Fonds a sérieusement étudié la nécessité de faire participer d'autres groupes sociaux aux activités de financement. Le conseil est bien conscient du fait qu'à part quelques exceptions, très peu d'immigrants récents participent aux activités des comités. En fait, ces groupes ne contribuent pas au Fonds et la plupart de leurs organismes n'en reçoivent aucun soutien. Et, ceux qui bénéficient d'une aide financière, tout en se disant satisfaits, estiment, à titre de "nouveaux", ne recevoir que les restes.

Le conseil n'a toutefois pris aucune mesure pour remédier à cette situation en raison de plusieurs facteurs. Premièrement, cela ne lui semble pas urgent. Trente-neuf pour cent des sommes recueillies chaque année sont fournies par des sociétés, dont très peu ont des immigrants parmi leurs administrateurs. Quarante-trois pour cent des fonds viennent des employés des grandes usines, des banques, des compagnies d'assurances, des grands magasins et autres entreprises du genre. Seulement 18 p. 100 des sommes amassées sont fournis par des particuliers n'appartenant pas à la population active.

Deuxièmement, comme il l'avoue honnêtement, le conseil ignorait comment amener les groupes minoritaires à participer. Les membres du conseil, très compétents dans le domaine des relations publiques, étaient cependant peu doués pour les relations humaines. Et, troisièmement, la structure même du conseil empêchait celui-ci de demander à l'un de ses comités de s'intéresser au recrutement. Le comité des affectations était trop occupé à répartir le budget, le comité organisateur de la campagne était trop pris à réunir des fonds et le comité des communications en avait plein les bras avec la publicité, les communiqués, les films destinés à la campagne et les manifestations spéciales.

L'an dernier, le vice-président exécutif du Fonds a pris sa retraite. Son successeur, quelqu'un ayant une bonne expérience du travail avec les communautés ethnoculturelles, a reçu du conseil d'administration le mandat de recruter des membres actifs dans d'autres groupes sociaux.

* * *

Objectif : Amener les nouveaux groupes à participer au Fonds et, à long terme, amasser des sommes plus élevées pour financer les services sociaux les plus urgents.

Questions : Le Fonds devrait-il fonctionner selon le principe du "pro rata", c'est-à-dire, par exemple, déterminer la part versée aux organismes sociaux chinois en fonction des sommes d'argent recueillies au sein de la communauté chinoise?

Travaux pratiques :

Élaborez un programme qui amène les communautés italienne, grecque, chinoise, indienne et noire à participer davantage au Fonds. Que vous décidiez de les aborder individuellement ou collectivement, justifiez la méthode employée.

Remarques à l'intention de l'animateur

- On peut résumer ainsi la situation : le conseil d'administration du Grand fonds métropolitain, non raciste et bien intentionné, donne à son nouveau vice-président exécutif le mandat de diversifier la composition de l'organisme en recrutant des membres chez les immigrants nouvellement arrivés.

- La réceptivité et la bonne foi ne suffisent pas. Elles dépendent trop du bon vouloir de Pierre, Jean, Jacques et sont trop susceptibles de plier face à l'opposition des "conservateurs" et de faire marche arrière si les minorités ne se montrent pas "suffisamment reconnaissantes".

- Connaissons-nous les motifs véritables qui nous poussent à ouvrir les bras aux minorités? S'agit-il d'un geste intéressé ou cherchons-nous vraiment à leur assurer une participation équitable et à favoriser la communication?

- Comment éviter que l'on ne se tourne vers les minorités qu'en période électorale ou pendant les campagnes de souscription?

- Comment rassurer les personnes en place devant les efforts d'infiltration des nouveaux arrivants? Autrement dit, comment résoudre le conflit qui oppose les familiers et les étrangers? N'y a-t-il pas d'autre solution que la réorganisation du système ou de l'organisme?

- Comment surmonter l'égoïsme de part et d'autre?

- Comment inciter les minorités à exiger de meilleurs services et des fonds supplémentaires pour mettre en oeuvre leurs propres programmes?

- Comment le fait de répondre aux besoins des minorités enrichit-il la collectivité entière?

La séance de clôture

Terry Tafoya, Lorna Smith, Teresa Gonzalez, Sam Fillipoff, Roberta Russell, Sol Littman, Art Stinson, Eleanor Blumenberg, Gérald Saint-Germain; dos à la caméra et de droite à gauche: Sid Harrison, Barbara Thomas et Paul Winn.

Étude de cas 7

L'étude de cas suivante provient de M. Sam Fillipoff, conseiller en relations interraciales auprès du conseil scolaire de Vancouver.

LE MULTICULTURALISME DANS LES ÉCOLES : VANCOUVER EN QUÊTE D'UN IDÉAL

Imaginez-vous devant l'entrée principale d'une école comme les autres. Vous voyez ici et là des petits groupes de camarades de diverses cultures qui conversent avec animation en attendant le début des classes. Vous poursuivez votre chemin et pénétrez dans l'école. Dans l'entrée, des panneaux en plusieurs langues vous indiquent la direction des bureaux de l'administration. À la réception, vous feuilletez tranquillement le bulletin hebdomadaire qui était posé sur le comptoir. Il est également imprimé en plusieurs langues. "Où a-t-on pu obtenir les caractères nécessaires?" vous demandez-vous.

En vous rendant à la salle des professeurs, vous traversez le long corridor traditionnel. Les murs semblent avoir été décorés tout dernièrement. Élèves et professeurs se mêlent avec la même confiance et la même familiarité que les groupes à l'extérieur. Une enseignante appelle un élève; elle prononce son nom, plutôt compliqué, avec l'aisance et l'exactitude d'un locuteur d'origine. Vous en déduisez qu'elle a dû séjourner à l'étranger. Ce n'est pas le cas. De même que la plupart des autres professeurs, elle a participé à des séminaires lors des journées pédagogiques, assisté à des conférences et organisé des excursions dans le but de se familiariser avec les diverses communautés ethniques dont sont issus ses élèves.

Elle se dirige vers sa salle de classe lorsqu'un élève manifestement bouleversé s'adresse à elle. "Il faut que je vous parle, madame. Vous savez, mon coéquipier, celui qui suit des cours d'ALS? Il était à sa case tout à l'heure quand un plus vieux l'a interpellé. Il lui a dit..." L'élève chuchote à l'oreille du professeur ce qu'il a entendu. "Ça va, Jim, tu as bien réagi d'après toi? Je vais en parler aux professeurs des deux garçons, mais j'aimerais quand même que tu m'aides à trouver une façon de faire savoir à ce jeune homme que nous ne pouvons pas tolérer ce genre de comportement ici."

Le reste de la conversation se perd lorsqu'elle entre dans la salle avec l'élève et ferme la porte.

"C'est ce que j'appelle de la consultation efficace, et spontanée en plus, vous dites-vous. Je me demande si elle a reçu une formation spéciale? ..."

Un message à la sono vous interrompt dans vos pensées. Le bureau appelle un élève. Le message est lu d'abord en anglais, puis dans une langue que vous ne connaissez pas. On invite ensuite les élèves qui doivent assister au camp des leaders étudiants sur les relations interraciales à se rendre à la salle 203 après l'assemblée. À la fin du message, on remet de la musique orientale et c'est alors seulement que vous vous

rendez compte qu'elle jouait depuis votre arrivée, ajoutant à l'atmosphère de calme industrieux. Les annonceurs de la station de radio interne sont des élèves qui ont vécu au Canada assez longtemps pour connaître l'anglais et qui se portent volontaires pour aider les nouveaux à s'adapter à la vie scolaire.

Je suis ravi que vous soyez venus si nombreux à la dernière assemblée. Vous savez tous qu'elle constitue le couronnement de quelque 18 mois de planification et d'efforts. Je tiens à vous remercier de votre appui. Nous sommes heureux d'avoir eu l'occasion de vous connaître - c'est une expérience que nous n'oublierons jamais. Au nom de l'ensemble du personnel, je remercie les parents et les anciens des diverses communautés de la patience dont ils ont fait preuve en nous faisant connaître leur pays d'origine.

Sans votre aide, il aurait été presque impossible de créer l'esprit de chaleureuse coopération et d'engagement auquel nous sommes parvenus. Cette expérience a contribué à unir les membres de notre collectivité, et tous nos élèves en ont profité.

Quel enrichissement pour eux! Avant que nous quittions cette salle pour assister au dernier exposé sur ce thème et pour prendre part au repas multiculturel qui suivra, j'aimerais prendre quelques instants pour vous remercier personnellement et pour suggérer que cette expérience marque un commencement et non une fin.

Vous savez, la chenille doit mourir comme chenille avant de renaître comme papillon. Les premiers jours, le papillon est frêle et très vulnérable. Il a besoin de nourriture et de protection pour survivre et pour grandir. Ce papillon, c'est la conscience nouvelle que nous avons acquise par nos échanges et nos activités culturelles. Nous avons fait bien du progrès. De chenilles, nous avons été métamorphosés en jeunes papillons. Pour que notre nouvelle conscience multiculturelle s'épanouisse, nous devons la nourrir et l'entretenir. Alors, merci! et n'oubliez pas, lorsque le rideau tombera cet après-midi, que non seulement nous avons enterré nos anciennes croyances, mais nous avons vu naître une nouvelle conscience des liens culturels qui nous unissent. Si vous voulez bien me suivre...

* * *

Objectif : Dégagez de cette étude tous les aspects multiculturels et interraciaux qu'elle contient.

Questions : Comment votre école s'efforce-t-elle de promouvoir activement les avantages d'une société multiraciale et multi-ethnique?

Travaux pratiques :

Utilisez les renseignements ci-dessus pour convaincre le personnel de votre école ou de votre district scolaire (à votre choix) de mettre sur pied un programme d'amélioration des relations interraciales et de sensibilisation interculturelle.

LISTE DES PARTICIPANTS

M^me^ Eleanor Blumenberg
101 Ave. California, Apt. 804
Santa Monica, California
U.S.A. 90403
Tél.: (231) 393-6826

M^me^ Darlene Germscheid
Directrice générale
Commission des droits de la personne du Manitoba
330, av. Portage, bureau 1007
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0C4
Tél.: (204) 944-3020

M. Sam S. Fillipoff
Coordonnateur des relations interraciales
Conseil scolaire de Vancouver
1595, 10^e^ Avenue ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6J 1Z8
Tél.: (604) 731-1131

M^me^ Teresa Gonzalez
Superviseur du Programme de multiculturalisme et d'action positive
Conseil des écoles séparées du Grand Toronto
80, av. Sheppard est
Willowdale (Ontario)
M2N 6E8
Tél.: (416) 222-8282

Sergent Sid Harrison
Gendarmerie royale du Canada
Sous-direction de la formation et du perfectionnement
250, chemin Tremblay
Ottawa (Ontario)
K1G 3M6

M. Don Heath
Vice-président
Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie
Sarnia Labour Council
348, rue Cameron, unité 99
Corunna (Ontario)
NON 1GO
Tél.: (519) 337-8251 (poste 187)
ou 862-2714 (rés.)

M^me^ Maria Minna
Présidente
Centre communautaire italien de formation technique
Directrice générale
Congrès national des Italo-Canadiens
153, chemin Rusholme
Toronto (Ontario)
M6G 3T9
Tél.: (416) 531-9964

Sergent Jim Potts
Gendarmerie royale du Canada
Sous-direction de la formation et du perfectionnement
250, chemin Tremblay
Ottawa (Ontario)
K1G 3M6

M. John Piper
Directeur des communications
Centraide
156, rue Front
Toronto (Ontario)
M5J 1J3
Tél.: (416) 979-2001

M. Tony Souza
Conseil scolaire de Toronto
155, rue College
Toronto (Ontario)
M5T 1P6
Tél.: (416) 598-4931

M^me^ Lorna Smith
Direction du patrimoine culturel
Alberta Culture
140, 1^re^ Avenue sud-ouest,
Bureau 100
Calgary (Alberta)
T2P 0A5
Tél.: (403) 261-8407

M^me^ Barbara Thomas
Directrice
Cross-Cultural Communications Centre
1991, rue Dufferin
Toronto (Ontario)
M6E 3P9
Tél.: (416) 654-5253/653-2223

M^me^ Hope Toumishey
École des sciences infirmières
Memorial University Hospital
St-Jean (Terre-Neuve)
A1C 5S7
Tél.: (709) 579-8750
ou 737-7906 (rés.)

M. Terry Tafoya
Northwest Institute for Native Education
4710, University Way N.E.,
Apt. 1606
P.O. Box C-56789
Seattle, Washington
U.S.A. 98105
Tél.: (206) 362-9094

M. Dean Wood
Keyano College
8115, av. Franklin
Fort McMurray (Alberta)
T9H 2H7
Tél.: (403) 791-4800

M^me^ Mari Stewart
Présidente
Conseil multiculturel de Regina
2736, av. Regina
Regina (Saskatchewan)
S4S 0G5
Tél.: (306) 584-4888

M. Paul A. Winn
Directeur régional
Anti Discrimination Bureau
C.P. 10282
700, rue Georgia ouest
Tour du Toronto Dominion
Vancouver (Colombie-Britannique)
V7Y 1E8
Tél.: (604) 666-6074/666-8622

M^me^ Carol Legien
Directrice générale
Regina Open Door Society
2124, rue Broad
Regina (Saskatchewan)
S4P 1Y5
Tél.: (306) 525-3677

M. Pascual Delgado
Président
Comité pour la promotion des minorités
a/s YMCA
5550, av. Park
Montréal (Québec)
H2V 4H1
Tél.: (514) 271-2548

M. Art Stinson
16, av. Powell, app. 1
Ottawa (Ontario)
K1S 2A1

Sergent F. Dean Audley
64, boul. Scarborough Heights
Toronto (Ontario)
M1M 2V4
Tél.: (416) 967-2029/2481

Inspecteur Chris O'Toole
Police régionale de Peel
7750, rue Hurontario
Brampton (Ontario)
L6V 3W6
Tél.: (416) 453-3311

Direction du multiculturalisme :

Kerry Johnston, directeur général
Roberta Russell, agent supérieur, Programme d'éducation
Gérald St-Germain, agent de programme
Secrétariat d'État
Ottawa (Ontario)
K1A 0M5
Tél.: (819) 994-2155

CENTRES DE RÉFÉRENCES

Les centres suivants disposent de documents sur les communications interculturelles ou de spécialistes dans ce domaine :

Centre interculturel Monchanin
4917, rue St-Urbain
Montréal (Québec)
H2T 2W1

The Society for Intercultural Education,
Training and Research
1414, 22nd Street
Washington, DC
U.S.A. 20037

Collectif de recherche sur l'interaction des ethnies (CRIE)
Pavillon J.-S. Bourque
Université de Sherbrooke
C.P. 5
Sherbrooke (Québec)
J1K 2R1

The Stanford Institute for Intercultural Communication
P.O. Box A-D
Stanford, California
U.S.A. 94305

Agence canadienne de développement international
Place du Portage
Hull (Québec)
K1A 0G4

London Cross-Cultural Learner Centre
533, rue Clarence
London (Ontario)
N6A 3N1

Centre des études internationales
Université Saint Mary's
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3H 3C3

LECTURES COMPLÉMENTAIRES

Paula Bourne et John Eisenberg: Social Issues in the Curriculum: Theory, Practice and Evaluation, Curriculum Series/34, Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, Toronto, 1978.

Traite des méthodes pour l'étude de problèmes sociaux, y compris l'analyse de cas et les exercices de clarification des valeurs.

Howard L. Fromkin et John J. Sherwood: Intergroup and Minority Relations: An Experiential Handbook, University Associates, La Jolla (Californie), 1976.

Contient des modèles d'ateliers et des exercices, notamment pour les jeux de rôles et le renversement des rôles.

David S. Hoopes et Paul Ventura, éditeurs: Intercultural Sourcebook, Cross-Cultural Training Methodologies, Intercultural Press, Chicago (Illinois), 1979.

Expose diverses méthodes de formation en relations interculturelles, comme les jeux de rôles, les simulations, les études de cas, etc.

John Kehoe: Achieving Cultural Diversity in Canadian Schools, Vesta Publications, Cornwall (Ontario), 1984.

Examine certaines questions liées à la diversité culturelle et des stratégies pour le changement, notamment les jeux de rôles et les simulations.

John W. Kehoe: A Handbook for Enhancing the Multicultural Climate of the School, Université de la Colombie-Britannique, Faculté d'éducation, Vancouver (C.-B.), 1984.

Particulièrement utile dans le domaine de l'enseignement. Traite des méthodes pour la transformation des attitudes telles que la simulation et les jeux de rôles. Comprend également des outils pour l'évaluation du climat multiculturel d'une école, entre autres, et une feuille de travail pour la résolution de conflits.

Dean Wood: Cultural Heritage... Your Neighbourhood Cross-Cultural Communication in a Multicultural Society. A Resource Book for Awareness and Training Programs, Access, Communications and Marketing, Edmonton (Alberta), 1983.

Porte sur la conduite d'une série d'ateliers en communications interculturelles. Les activités pour les participants comprennent diverses stratégies d'apprentissage, dont l'analyse de cas, les jeux de rôles, les discussions de groupe, la résolution de problèmes et l'utilisation de feuilles de données. Les activités décrites peuvent être utilisées dans les écoles secondaires ainsi que dans le cadre de programmes d'orientation et de formation professionnelle au niveau postsecondaire.

Rosanne Biocchi et Shanthi Radcliffe: A Shared Experience: Bridging Cultures. Resources for Cross-Cultural Training, London Cross-Cultural Learner Centre, London (Ontario), 1983.

Offre des conseils aux animateurs sur la planification et l'organisation de séances de groupe ainsi que sur des activités et stratégies pour la sensibilisation culturelle (études de cas, jeux de rôles, simulations, etc.)